

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
INSTITUTO DE ENGENHARIA DO PARANÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM
ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

MARIANA MEISTER

SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

**CURITIBA
2012**

MARIANA MEISTER

SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Federal do Paraná / Instituto de Engenharia do Paraná, como requisito à obtenção de título de Especialista.

Orientador: Prof. Hamilton Costa Jr.

CURITIBA

2012

MARIANA MEISTER

SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Federal do Paraná / Instituto de Engenharia do Paraná, como requisito à obtenção de título de Especialista.

Orientador: Prof. Hamilton Costa Jr.

COMISSÃO EXAMINADORA

Professor Roberto Riva de Almeida

Professora Palmira Sevegnani

RESUMO

A sociedade atual convive com vários estímulos aversivos e estressantes. As exigências diárias do trabalho, da família e outros fatores presentes na rotina de cada indivíduo, corroem a energia e o entusiasmo destes. A alegria do sucesso e a emoção da conquista são sentimentos cada vez mais raros e difíceis de atingir. Neste contexto, a síndrome de burnout torna-se mais evidente, sendo uma experiência subjetiva, a qual agrupa atitudes, sentimentos, problemas e disfunções psicofisiológicas, com consequências nocivas para a pessoa. A síndrome de burnout é uma consequência do estresse laboral crônico que afeta principalmente profissionais que trabalham em contato direto com outras pessoas como, por exemplo, professores, médicos, enfermeiros entre outros. Os professores universitários enfrentam condições como: baixos salários, imensa dificuldade com os alunos, falta de participação nas decisões da instituição, pressão para realizar pesquisas e publicações e etc., tornando esta categoria profissional susceptível à síndrome de burnout. O objetivo do presente estudo foi realizar uma revisão bibliográfica acerca da síndrome de burnout manifestada em professores universitários e temas relacionados; trabalho, docência, saúde, sofrimento, estresse, estresse laboral e síndrome de burnout. Para tanto utilizou-se as seguintes bases de dados: MedLine, Scielo, American Psychiatry Association, Evidence-Based Mental Health, American College of Physicians, Agency for Healthcare Research and Quality, National Guideline Clearinghouse, Organização Mundial da Saúde (OMS), EBESCOhost, WorldCat Services, SpringerLink e Proquest. Como conclusão pode-se constatar que o trabalho foi ao longo do tempo associado ao sofrimento e que, nos dias atuais, os profissionais da área da saúde e saúde ocupacional possuem a preocupação de evitar as nosologias consequentes do ambiente laboral. A docência é considerada como uma das profissões mais estressantes e suscetíveis a síndrome de burnout, tendo a docência de nível superior suas particularidades em relação aos outros níveis de ensino.

SUMÁRIO

RESUMO.....	iv
INTRODUÇÃO	7
1.1 OBJETIVOS.....	9
1.1.1 OBJETIVOS GERAIS.....	9
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
1.2 JUSTIFICATIVA.....	10
1.3 METODOLOGIA.....	11
2 O PROFISSIONAL DOCENTE	12
2.1 PROFESSORES.....	12
2.2 O PROFESSOR UNIVERSITÁRIO.....	16
3 MUNDO LABORAL	18
3.1 SAÚDE.....	18
3.2 SOFRIMENTO.....	18
3.3 TRABALHO.....	20
3.3.1 Trabalho e saúde.....	22
3.3.2 Trabalho e sofrimento.....	24
4 ESTRESSE	27
4.1 ESTRESSE.....	27
4.2 ESTRESSE LABORAL.....	28
4.2.1 Estresse em professores.....	30
4.2.1.1 Estresse em Professores Universitários.....	34
5 SÍNDROME DE BURNOUT	38
5.1 SÍNDROME DE BURNOUT.....	38
5.2 AS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	41
5.3 SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES.....	49
5.3.1 Consequências da síndrome de burnout em professores.....	51
5.3.2 Síndrome de burnout em professores universitários.....	53
5.3.3 As dimensões da síndrome de burnout em professores.....	54

5.3.4 Prevalência da síndrome de burnout em professores.....	55
5.4 TRATAMENTO E PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	58
5.4.1 Tratamento e prevenção da síndrome de burnout em professores.....	59
6 CONCLUSÃO	62
7 REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Em uma sociedade regida pelo tempo presente e imediatista, muitos profissionais acabam se esquecendo de cuidar de sua saúde. Dentro desta realidade está um significativo número de docentes.

A falta de tempo, entre outros fatores, os influencia para uma situação de estresse que acarreta na perda da qualidade de suas aulas, além de comprometimentos em sua vida social e pessoal, podendo inclusive chegar à síndrome de burnout. A arte de ensinar demanda criatividade, alegria e amor ao que se faz; sentimentos estes que não se manifestam em um profissional em estado crônico de estresse e/ou com síndrome de burnout.

Barona (2003, p. 148) nos relata que “el desarrollo del desgaste psíquico o burnout puede ser entendido como el resultado de un proceso de interacción mediante el cual el sujeto busca adaptarse a su entorno laboral”¹. Se esta busca à adaptação não for atingida, o professor pode sofrer de estresse crônico e/ou burnout.

Caso isto ocorra, o professor poderá ter sua saúde ameaçada, pois, segundo Elvira e Cabrera (2004, p.609), o “estrés crónico reduce los niveles de algunas inmunoglobinas, aumentan el pulso, latido de corazón, presión sanguínea y catecolaminas con los consiguientes efectos que pueden derivar principalmente, en enfermedades cardiovasculares”². Comprometendo, portanto a qualidade de vida do professor dentro e fora de suas atividades laborais.

Sobre isso, Gadotti (2005, p.33) nos relata na seguinte citação:

“muito sofrimento da professora, do professor, poderia ser evitado se a sua formação inicial e continuada fosse outra, se aprendesse menos

¹ “O desenvolvimento do desgaste psíquico ou burnout pode ser entendido como o resultado de um processo de interação mediante o qual o sujeito busca adaptar-se ao seu mundo laboral”.

² “Estresse crônico reduz os níveis de algumas imunoglobinas, aumenta a frequência cardíaca, pressão arterial e catecolaminas estes efeitos podem levar principalmente a doenças cardiovasculares”.

técnicas e mais atitudes, hábitos, valores. Antes de se perguntar o que deve saber para ensinar, a professora, o professor, deve se perguntar por que ensinar e como deve ser para ensinar. Muita dor poderia ser evitada se o professor e a professora aprendessem a organizar melhor o seu trabalho e o de seus alunos e alunas, se aprendessem a sistematizar e a avaliar mais dialogicamente, se tivessem aprendido a aprender de forma cooperativa: o individualismo da profissão mata de ansiedade e angústia, leva ao sofrimento e até ao martírio do professor comprometido e à desistência daquele que perde a esperança”.

Ao refletir sobre a saúde mental e qualidade de vida do professor universitário, não se pode esquecer as variáveis que estão envolvidas no tema, tais como o que é e o que representa o trabalho, o professor, o professor universitário entre outros.

Mostra-se relevante avaliar o nível da síndrome de burnout nos professores universitários para, com estes dados, psicólogos, pedagogos e demais profissionais possam atuar a fim de melhorar a qualidade de vida do profissional em questão.

Partindo-se da hipótese de que existe um relevante número de professores com a síndrome de burnout e que existe relação com determinados fatores sócio demográficos, este trabalho pretende realizar uma revisão expondo em seus capítulos uma trajetória relacionando temas e assuntos pertinentes. Entre os temas abordados estão o papel de professor, o professor universitário, a saúde, o sofrimento, o trabalho, o estresse e a síndrome de burnout.

No decorrer do segundo capítulo será abordado o papel e quem é o profissional professor e o professor universitário na visão de diferentes autores.

O terceiro capítulo dedica-se a temas como saúde, sofrimento, trabalho e a relação entre os mesmos.

Ao longo do quarto capítulo é visto o tema do sofrimento laboral ao âmbito do estresse, discorrendo sobre estresse laboral, estresse em docentes e docentes universitários.

O quinto capítulo decorre sobre a síndrome de burnout, seu conceito, origem, sintomas, dimensões, a relação da síndrome com os professores, professores universitários, seu tratamento e prevenção.

O capítulo seis refere-se à metodologia, onde é exposta a forma como esta revisão bibliográfica foi realizada.

Finalmente encontram-se as referências literárias que serviram para a elaboração deste trabalho.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1. Objetivo Geral

Contextualizar o trabalho docente (quem são e quais os fatores prejudiciais ao trabalho do profissional professor e de professores universitários), revisando os principais pontos relacionados (bibliografia, saúde, trabalho, sofrimento, estresse, burnout) é o objetivo geral deste trabalho.

A partir desse levantamento, buscar evidenciar o papel e o alcance de burnout em professores.

1.1.2 Objetivos específicos

Partindo – se da premissa de que o trabalho docente é extremamente importante, o objetivo específico deste trabalho é fazer uma revisão bibliográfica pertinente à relação entre docência e doença, focando principalmente na síndrome de burnout, suas causas e consequências para o profissional da educação.

1.2 JUSTIFICATIVA

Ser um profissional docente nos dias atuais tem se mostrado uma tarefa deveras penosa: baixos salários, imensa dificuldade com os alunos, falta de participação nas decisões da instituição, pressão para realizar pesquisas e publicações, defasagem em relação às tecnologias vigentes, inovações na forma de ser e conviver entre os seres humanos. A educação deixou de ser, para uma significativa parcela de nossa sociedade, essencial; sua importância está focada muito mais na obtenção de um grau, um título, do que na aprendizagem real de conteúdos e obtenção de conhecimentos.

Profissionais que foram educados em um mundo onde o professor era respeitado, tido como um segundo pai no dizer popular, convivem com uma realidade completamente diferente e decepcionante. Aquele que antes era um tradutor de conhecimentos, trazendo a luz para seus alunos (aluno: palavra que em latim significa desprovido de luz), agora é tratado como mercadoria, não só por seus aprendizes, mas por diretores, donos de instituições, governos e famílias. A educação virou uma mercadoria, burocratizada e retirada de seu verdadeiro patamar de importância.

Nossa sociedade convive com vários estímulos aversivos e estressantes. As exigências diárias do trabalho, da família e outros fatores presentes na rotina de cada indivíduo, corroem a energia e o entusiasmo destes. A alegria do sucesso e a emoção da conquista são sentimentos cada vez mais raros e difíceis de atingir.

Dessa forma, a síndrome de burnout surge com maior frequência, sendo uma experiência subjetiva, a qual agrupa atitudes, sentimentos, problemas e disfunções psicofisiológicas, com consequências nocivas para a pessoa.

Justifica – se o presente trabalho pelo levantamento de dados acerca de tema tão relevante e delicado, próprio da falta de motivação, medo, descaso e até impessoalidade dos tempos atuais.

A docência, uma das mais nobres profissões existentes no mundo todo, é considerada como uma das mais estressantes e suscetíveis à síndrome de

burnout, trazendo a necessidade de pesquisar o conteúdo, no intuito de apontar soluções para os problemas apontados.

1.3 METODOLOGIA

Realizou-se a revisão bibliográfica utilizando como ferramenta as seguintes bases de dados: (MedLine, Scielo, American Psychiatric Association, Evidence-Based Mental Health, American College of Physicians, Agency for Healthcare Research and Quality, National Guideline Clearinghouse, Organização Mundial da Saúde, EBESCOhost, WorldCat Services, SpringerLink, Proquest), além de anais de congressos e eventos como: Congressos da Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental (ABPMC), Congressos da American Psychological Association (APA), Reunião anual da Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP), Congressos de educação da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (EDUCERE), Congressos da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), Congressos da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO), Congresso Interamericano de Psicologia, Congresso Brasileiro de Stress, Pedagogia em Debate, Congresso Nacional da Área de Educação. Com a finalidade de filtrar os resultados, utilizou-se as seguintes palavras chaves: Saúde, estresse, stress, estrés, trabalho, Job, trabajo, trabalhador, laboral, burnout, síndrome de burnout, síndrome de quemarse por el trabajo, syndrome, fadiga, exaustão, professor, teacher, docência, docente, desgaste profissional, Maslach, Gil-Monte, Carlotto, Benevides-Pereira. Dentro dos estudos encontrados utilizando as ferramentas supracitadas, escolheu-se quatro estudos para serem descritos afim de ilustrar a realidade dos professores dentro do contexto da síndrome de burnout.

2. O PROFISSIONAL DOCENTE

2.1 PROFESSORES

O professor atualmente não deve ser mais um mero transmissor de conteúdos, uma ferramenta, cujo objetivo é passar informações aos seus alunos.

Nos dias atuais, o professor está incumbido de um papel muito mais complexo e importante para a sociedade. Nesta nova realidade “o professor se tornou um aprendiz permanente, um construtor de sentidos, um cooperador e, sobretudo, um organizador da aprendizagem” (GADOTTI, 2005, p.18). Segundo este mesmo autor (2005, p.17) “o professor é muito mais um mediador do conhecimento, diante do aluno que é sujeito da sua própria formação”.

Facci (1998, p.28) relata que o papel do professor “é muito mais atuante do que apenas uma pessoa que oferece condições, que dá pistas para que o aluno construa por si só o conhecimento, como se este aprendesse independentemente da escola”. “Na atualidade, o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era comumente esperado” (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005, p.191).

Para Gadotti (2005, p.28-29) “a competência do professor não se mede pela sua capacidade de ensinar – muito menos lecionar – mas pelas possibilidades que constrói para que as pessoas possam aprender, conviver e viverem melhor”.

Levando em conta que “o aprendizado ocorre mediante a inserção do indivíduo em um grupo cultural, promovendo o desenvolvimento das funções psicológicas superiores” (TULESKI et al, 2005, p.135), deve-se ressaltar que a competência do professor está mais abrangente, o que não diminui a importância do ato de lecionar, pois segundo Silva e Carlotto (2003, p.145) “lecionar é uma tarefa complexa que exige deste profissional muita dedicação e desprendimento”. “Este professor precisa, hoje, adequar sua função, ensinar, educar no mundo

globalizado, até para transformar profundamente o modelo de globalização dominante essencialmente perverso e excludente” (GADOTTI, 2005, p.21).

Continuando o raciocínio deste autor (2005, p.17-18) “o professor também precisa ser curioso, buscar sentido para o que faz e apontar novos sentidos para o *que fazer* dos seus alunos. Ele deixará de ser um *lecionador* para ser um organizador do conhecimento e da aprendizagem”.

Autores como Lara, Tanamachi e Lopes (2006, p.477) complementam que “o professor como responsável por conduzir, dirigir e orientar as atividades educativas”. “Não pode ser um mero executor de currículo oficial e a educação já não é mais propriedade da escola, mas de toda a comunidade” (GADOTTI, 2005, p.26).

Os professores são agentes transformadores que “precisam assumir uma postura mais relacional, dialógica, cultural, contextual e comunitária” (GADOTTI, 2005, p.26).

Este profissional necessita se adaptar a esta nova realidade sendo que:

“a mais significativa modificação ocorrida no papel do professor está relacionada com o avanço contínuo do saber, sendo que este aspecto não diz respeito somente à necessidade de atualização contínua, mas também à renúncia a conteúdos e a um saber que vinha sendo de seu domínio durante anos” (CARLOTTO, 2004, p. 155).

Complementando, temos que:

“a noção de qualidade precisa mudar profundamente: a competência profissional deve ser medida muito mais pela capacidade de o docente estabelecer relações com seus alunos e seus pares, pelo exercício da liderança profissional e pela atuação comunitária, do que na sua capacidade de passar conteúdos” (GADOTTI, 2005, p.27).

Para Carlotto (2004, p.147) “a rápida transformação do contexto social, ocorrida nos últimos anos, tem gerado um aumento das responsabilidades e exigências sobre os educadores em todos os níveis de ensino”. Segundo Gadotti (2005, p.27) “o maior desafio dessa profissão está na mudança de mentalidade que precisa ocorrer tanto no profissional da educação quanto na sociedade e, principalmente, nos sistemas de ensino”.

No meio de tantas mudanças e modificações das atribuições de ser um professor, este enfrenta a “dificuldade que representa para o professor o intento em consolidar uma identidade profissional estável em meio a um campo que se caracteriza, fundamentalmente, por mudanças profundas e constantes” (CARLOTTO, 2004, p. 155).

Com relação à responsabilidade social dos docentes, Souza-Neto (2005, p.256) relata que “os profissionais da educação, nomeadamente os professores e professoras, por intermédio da sala de aula, tiveram e têm grande responsabilidade sobre os destinos que a sociedade tomou e toma”. Mais adiante em sua obra, este autor (p.256) complementa que:

“mesmo em países com baixas taxas de escolaridade, os profissionais do ensino foram mais presentes nas vidas das pessoas que quaisquer outros profissionais, chegando em certos casos a ter um papel na educação de crianças, adolescentes e jovens que superava o das famílias”.

Fazendo uma análise das atribuições do professor hoje e no passado Gadotti (2005, p.16) relata que:

“em sua essência, ser professor, hoje, não é nem mais difícil nem mais fácil do que era há algumas décadas. É diferente. Diante da velocidade com que a informação se desloca, envelhece e morre, diante de um mundo em constante mudança, seu papel vem mudando, senão na essencial tarefa de educar, pelo menos na tarefa de ensinar, de conduzir a aprendizagem e na sua própria formação, que se tornou permanentemente necessária”.

Para o professor obter “o bom desempenho das atividades docentes depende das suas condições emocionais favoráveis” (SILVA; CARLOTTO, 2003, p.145).

Assim como outros trabalhadores, os professores estão sujeitos a situações nem sempre confortáveis. Para Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p.191) “é pertinente defender que o sistema escolar transfere ao profissional a responsabilidade de cobrir as lacunas existentes na instituição”.

Segundo Nunes (2003, p.67):

“trabalho docente se vincula a um conjunto de regras a respeito das formas operativas do trabalho a ser realizado. O fato de essas regras serem expressão da vontade de outros, e não de quem realiza o trabalho, tende a gerar tensões que levam ao desgaste físico e psíquico da força de trabalho docente”.

Em sua atividade profissional o professor depara-se com situações de imposição, pois “no atual modelo neoliberal de educação, muitas são as atribuições impostas ao professor, aparte de seu interesse e, muitas vezes, de sua carga horária” (CARLOTTO, 2003a, p.15).

Para Ramos (1999, p.76) “la docencia ha venido experimentando la presión de la sociedad no sólo para impartir a los escolares conocimientos académicos, sino también para intentar corregir problemas sociales (por ejemplo, las drogas, la delincuencia etc)”³. Este professor, agora encarregado de diversas tarefas, em alguns casos “é excluído das decisões institucionais, das reestruturações curriculares, do repensar da educação, sendo concebido como mero executor de propostas e ideias gestadas por outros” (CARLOTTO, 2003a, p.16).

³ “A docência vem experimentando a pressão da sociedade não apenas para passar conhecimentos acadêmicos, mas também para tentar corrigir problemas sociais (por exemplo, as drogas, a delinquência etc.)”.

O que gera uma contradição, em um momento o professor deve ter uma ação global, preocupando-se e responsabilizando-se pelo todo que a docência abrange, mas na hora de discutir e propor ideias deve voltar à postura conservadora e inativa.

Somando-se a estes fatores temos que “o brasileiro desvaloriza o professor. É o que se poderia deduzir de um dito que se tornou popular nas últimas décadas no Brasil: quem sabe faz, quem não sabe ensina” (GADOTTI, 2005, p.13).

2.2 O PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

Com relação ao docente do ensino superior, “ser um professor universitário não é apenas executar um trabalho; estes profissionais sentem-se proprietários do trabalho porque estão emocionalmente e profundamente imersos nele” (CARLOTTO, 2004, p. 157). Esta imersão deve-se pela responsabilidade de que “a qualidade científica e pedagógica dos docentes é um dos fatores básicos da qualidade da universidade” (AMORIM; KINOSHITA, 2004, p.188).

Para Carlotto (2004, p.147) “o professor universitário caracteriza-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões”. Sendo que “un profesor más informado, más competente y poseedor de actitudes más positivas respecto a la docencia contribuye a la eficacia de la institución universitaria y se siente más satisfecho con su trabajo”⁴ (TOMÉ; VALLADARES, 1996, p.281).

⁴ “Um professor mais informado, mais competente e com atitudes mais positivas em relação à docência, contribui para a eficácia da instituição universitária e se sente mais satisfeito com seu trabalho”.

Com relação ao professor universitário “o sentimento de que o trabalho é frustrante e não corresponde às expectativas profissionais se eleva na medida em que os professores não percebem a sua relevância no contexto educativo” CARLOTTO (2004, p. 156).

3 MUNDO LABORAL

3.1 SAÚDE

Ao pesquisar o termo saúde, encontra-se uma grande quantidade de teorias e definições.

Nunes (2003, p.71) nos traz que “a organização mundial de Saúde (OMS) definiu, como condição de saúde, um conceito abrangente que envolve bem estar físico, social e emocional do trabalhador”, ou seja, a saúde deixou de ser meramente a ausência da doença e engloba aspectos psicológicos e sociais da vida das pessoas. Para saber se as pessoas estão saudáveis não basta apenas exames físicos, mas deve ser feita uma análise para saber como as pessoas estão sentindo-se como um todo.

Este indivíduo que, para ser considerado plenamente saudável, não basta à condição de estar apenas sem nenhum acometimento físico, necessita também adequar-se constantemente ao meio em que está inserido buscando o equilíbrio, pois “nas últimas décadas, a expressiva mudança em todos os níveis da sociedade passou a exigir do ser humano uma grande capacidade de adaptação física, mental e social” (ARALDI-FAVASSA; ARRMILIATO; IOURI, 2005, p.86).

3.2 SOFRIMENTO

O sucesso ou não destas constantes adaptações é o que determinará o nível de saúde da pessoa, lembrando que “saúde e doença não são fenômenos isolados que possam ser definidos em si mesmos, pois estão profundamente vinculados ao contexto sócio-econômico-cultural, tanto em suas produções como na percepção do saber que investiga e propõe soluções” (SILVA, 2000, p. 3).

A sociedade capitalista tende a incitar as pessoas a cada vez mais exercer o consumismo irracional, na qual, influenciadas pelos diversos mecanismos do capitalismo, acreditam que ao consumir estarão mais felizes e saudáveis, mas na realidade, o que acontece muitas vezes é o inverso, pois “as condições econômicas influenciam no bem-estar das pessoas quando as necessidades físicas estão estancadas, porém ao aumentar o perfil de riqueza acima de um certo nível, o bem estar parece não sofrer diferença” (CHAVES; FONSÊCA, 2006, p.76).

Conforme estes autores, a riqueza depois de certo nível não gera mais a sensação de prazer, mas como veremos adiante, a busca pelo consumismo irracional acarreta cargas excessivas de trabalho, o que irá deteriorar a pessoa psicologicamente e fisicamente.

O acometimento psicológico sempre está vinculado ao físico, pois, como nos esclarece Nunes (2003, p.70) “simultaneamente ao desgaste da carga físiomuscular, há ocorrência de desgaste da carga psíquica e vice-versa, porque o ser humano é uma totalidade complexa em que o corpo e a emoção estabelecem entre si relações de interdependência”. Todo acometimento psicológico traz consigo consequências físicas e toda alteração física gera um sofrimento psicológico.

Entendendo o ser humano dentro da atual sociedade, a saúde plena do indivíduo é de extrema importância, pois “o sofrimento do indivíduo traz consequências sobre o seu estado de saúde e igualmente sobre o seu desempenho, pois existem alterações e/ou disfunções pessoais e organizacionais” (SILVA, 2000, p.3). Segundo o raciocínio deste autor, o sofrimento do indivíduo acarreta consequências negativas não apenas para pessoa em si, mas também para a organização em que a pessoa trabalha.

3.3 TRABALHO

Na dualidade entre sofrimento e saúde presente nas relações de trabalho, é importante que o conceito de trabalho não seja mais entendido como anteriormente, em alguns períodos históricos, nos quais, segundo nos mostra Silva (2000, p.1) “a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, referindo-se a um instrumento de tortura para punições dos indivíduos que, ao perderem direito à liberdade, eram submetidos ao trabalho forçado”. Trabalhar não necessita e não deve ser considerado sinônimo de sofrimento, mas sim como nos relata Dejours (2004, p.28):

“o trabalho é aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações: é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc”.

Para Silva (2000, p.1) “o trabalho forma a identidade, a profissão do indivíduo caracteriza o seu ser, o indivíduo é a sua profissão”. Complementando esta ideia temos que “trabalhar não é somente produzir, é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar” (DEJOURS, 2004, p.30). E, com relação ao aspecto social, é visto com o conceito de que “es a través del trabajo que el individuo se incorpora a la sociedad y es reconocido como parte integrante de ella”⁵(CARLOTTO; GOBBI, 2001, p.132).

⁵ “É através do trabalho que o indivíduo se incorpora a sociedade e é reconhecido como parte integrante dela”.

Cada vez mais, o trabalho funde-se e confunde-se com a identidade das pessoas, em decorrência da forma como nossa sociedade está estruturada. Um exemplo desta fusão é quando se pergunta a uma pessoa: (quem ela é?) geralmente esta pessoa fala seu nome e sua profissão como, por exemplo, Mariana Meister, Engenheira Civil, ou seja, o referencial de quem somos está intimamente atrelado à profissão que exercemos. Segundo Lipp (2002, p.15) “o trabalho, para a maioria das pessoas, é a fonte de garantias de subsistência e de posição social. Muitas vezes somos conhecidos por pertencer a uma categoria de trabalho”.

Também para Carlotto e Gobbi (2001, p.133) “en la cultura occidental, aprendimos desde temprano que el sentido que damos a la vida viene por el ejercicio de una profesión remunerada”⁶. A pessoa é o reflexo de sua profissão na qual “trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação” (DEJOURS, 2004, p.31).

Para Dejours (2004, p.30) “o trabalho não é como se acredita frequentemente, limitado ao tempo físico efetivamente passado na oficina ou escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo”. Em decorrência do tempo que passamos no ambiente laboral, nossa vida social está intimamente ligada ao ambiente de trabalho porque “qualquer que seja o trabalho numa organização, ele no mínimo proporcionará ao sujeito um bem precioso: a possibilidade de identificação social e cultural através da atmosfera de afiliação a grupos e incorporações de valores” (HALLACK; SILVA, 2005, p.75).

O ambiente de trabalho representa uma grande importância para as pessoas, pois “o trabalho como regulador social é fundamental para a subjetividade humana e essa condição mantém a vida do sujeito” (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.106).

⁶ “Na cultura ocidental, aprendemos desde cedo que o sentido que damos a vida vem pelo exercício de uma profissão remunerada”.

Em nossa sociedade, regida pelo tempo, grande parte deste é gasto no ambiente laboral. “O trabalho não é apenas uma atividade, ele é, também uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação” (DEJOURS, 2004, p.31). O ato de trabalhar é enfrentar, dentro das teias relacionais, o conflito entre o que é pedido (e da forma que é solicitado) e a melhor forma que se possa realizar esta tarefa (que muitas vezes difere da forma como foi solicitado, ou seja, “trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real” (DEJOURS, 2004, p.28).

Seguindo Dejour “trabalhar bem implica infringir as recomendações, os regulamentos, os processos, os códigos, as ordens de serviço, a organização prescrita” (DEJOURS, 2004, p.30). Pois o trabalhador em sua plenitude de trabalhar, não se restringe às limitações impostas, ele deseja e transpassa os limites em busca de um melhor resultado do seu ato de trabalhar.

3.3.1 TRABALHO E SAÚDE

Quando este labor é fonte de realização pessoal, alegria e prazer, este proporciona bem estar para a pessoa. Mas, se a atividade profissional causa alguma forma de desgaste psicológico, a identidade e a saúde psíquica ficam ameaçadas podendo vir a desenvolver um quadro de estresse e/ou síndrome de burnout.

O indivíduo que consegue realizar sua atividade profissional de forma satisfatória não apenas para o “empregador”, mas, para ele próprio, terá como recompensa o sentimento de “dever cumprido”. O que é de fundamental importância para manutenção da saúde no ambiente laboral, pois “o reconhecimento do fazer confere, como acréscimo àquele que dele se beneficia,

um pertencimento: pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício” (DEJOURS, 2004, p.33).

O resultado satisfatório do trabalho, muitas vezes está vinculado com a criatividade, pois “quando as ações no trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrio psíquicos e corporais” (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.107). Para Gomes (2002, p.54) “a saúde dos trabalhadores é uma consequência da relação complexa e dinâmica entre o trabalhador e a sua atividade de trabalho, enfim, das diferentes dimensões que o ser humano possui e que se inter-relacionam num mesmo ambiente”.

Quando se fala em saúde do trabalhador, deve-se entender saúde e bem estar de forma que englobe todos os aspectos da vida de um indivíduo, o bem estar ou não dentro do ambiente de trabalho está intimamente ligado à qualidade de vida da pessoa como um todo. Pois, como afirmam Heloani e Capitão (2003, p.106) “as condições laborais bem como as relações diretas entre os trabalhadores, influenciam diretamente a qualidade de vida”. Desta forma “é possível evidenciar a estreita relação de saúde com trabalho” (MERLO; LAPIS, 2007, p.67).

Como fator determinante para a saúde do trabalhador, este não deve ver a “empresa” como inimiga, já que “os empregados tenderiam a apresentar melhor saúde se percebessem as organizações como mais justas” (SILVA; ALMEIDA; CARVALHO, 2005, p.112).

Com relação à importância do grupo “até determinado limite, o equilíbrio psíquico dos trabalhadores é sustentado pela subjetividade do grupo de trabalho, através de mecanismos coletivos de defesa” (HALLACK; SILVA, 2005, p.75).

Mecanismos estes que apresentam maior eficácia quando evitam o confronto direto com a empresa, utilizando como ferramenta negociações passivas muitas vezes através das reclamações de seus funcionários.

Seguindo esta linha de raciocínio, estes mesmos autores (2005, p.75) descrevem a importância da reclamação como forma de alívio das tensões e

conflitos dos empregados “a reclamação no discurso dos trabalhadores vem a ser um mecanismo coletivo de defesa, produzido pela subjetividade resultante dos laços discursivos do coletivo das organizações de trabalho”.

As relações no ambiente de trabalho são consideradas, por diversos autores como as grandes responsáveis pela saúde do trabalhador, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p.398) “the relationship that people have with their work, and the difficulties that can arise when that relationship goes away, have been long recognized as a significant phenomenon of the modern age”⁷.

3.3.2 TRABALHO E SOFRIMENTO

O fim destas relações no ambiente de trabalho representa uma derrota significativa na vida social da pessoa, este indivíduo “isolado”, fica ainda mais susceptível às “injustiças distributivas tais como aumentos não equitativos de salário, distribuições injustas de tarefas e responsabilidades” (SILVA; ALMEIDA; CARVALHO, 2005, p.112). A promoção e a divisão de tarefas dentro das empresas dependem, e muito, da forma como o indivíduo se relaciona com a empresa e os colegas. Sem o reconhecimento por parte dos colegas e da empresa, em geral, o trabalhador pode começar a sentir-se desvalorizado e “quando o trabalho é desprovido de significação, não é reconhecido ou é fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica acaba por determinar o sofrimento do trabalhador” (AMORIM; MANZOTTI-JUNIOR; GUIMARÃES, 2007, p.104).

Complementando esta ideia temos que “o sofrimento mental do trabalhador é consequência direta dessa organização, isto é, da decisão do trabalho, do conteúdo da tarefa, do sistema hierárquico, das modalidades de comando, das relações de poder, etc” (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.106).

⁷ “O relacionamento que as pessoas têm com seu trabalho e as dificuldades que podem enfrentar quando este relacionamento se extingue, tem sido reconhecido como um significativo fenômeno da era moderna”.

É da natureza do ser humano evitar o sofrimento e sentimentos de menos valia, dentro do ambiente laboral “a luta pela sobrevivência leva a uma jornada excessiva de trabalho e as condições em que o trabalho se realiza repercutem diretamente na fisiologia do corpo” (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.106). Esta estratégia de enfrentamento do sofrimento utilizando-se de horas extras acarreta em efeito negativo, ao invés de diminuir o sofrimento, acaba geralmente contribuindo ainda mais para o esgotamento das energias do trabalhador. Pois a “alta demanda no trabalho predispõe a reações de estresse como exaustão emocional (cansaço mental) e irritabilidade (nervosismo)” (REIS et al, 2006, p.243).

Autores como Heloani e Capitão (2003, p.107) com um foco no momento atual de nossa sociedade relatam que “as condições e as exigências do mercado de trabalho na atualidade rotinizam e amortecem o sentido da vida, deixando no corpo as marcas do sofrimento”.

Estes mesmos autores (2003, p.107), complementam que “prazer e sofrimento originam-se de uma dinâmica interna das situações e da organização do trabalho”.

Com os avanços e divulgações das pesquisas em saúde ocupacional “tem-se observado e dado maior relevância ao impacto do labor na saúde física e mental” (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p.13). Na opinião de Dejours (1992, p.120) “a organização do trabalho é, indubitavelmente, a causa de certas descompensações” no quadro clínico do trabalhador.

Quanto ao sofrimento no trabalho, autores como Dejours (2004, p.29), relatam o surgimento da *corpopropriação* que “supõe que o sujeito seja habitado pelo sofrimento de trabalhar, da resistência e das esquivas do mundo ao seu poder e ao seu domínio”. Este autor explica que *corpopropriação* é a apropriação do mundo e dos objetos técnicos pelo trabalhador. E continua seu raciocínio relatando que “para que se forme essa intimidade com os objetos técnicos, é preciso que o sujeito aceite ser habitado pelo trabalhar até nas suas insônias e nos seus sonhos” (DEJOURS, 2004, p.29-30).

Para este autor (2004, p.30) o corpo como um todo é absorvido e aprende com o trabalho e não apenas a mente; e “é a este preço que ele acaba por adquirir esta familiaridade com o objeto de trabalhar, o qual confere à inteligência seu caráter genial, isto é, seu poder de engenhosidade”.

Com relação ao sofrimento no trabalho “esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos” (SILVA, 2000, p.3).

Este sofrimento é abordado por Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p.197) onde estes explicam que “as situações mais frequentemente vividas, geradas pelo sofrimento no trabalho, são: depressão, fadiga, insatisfação, frustração, medo, angustia e ansiedade, até chegar à exaustão”. Exaustão sendo entendida como completa perda de energia psíquica, ou seja, o trabalhador perde completamente a condição de exercer suas funções em decorrência do sofrimento laboral. Nesta fase “o indivíduo doente pode não ser mais reconhecido pelo grupo e poderá ser rejeitado como ícone de um fracasso que o grupo não deseja” (HALLACK; SILVA, 2005,p.78).

A modalidade mais frequente dos sofrimentos no trabalho é o que se denomina estresse.

4 ESTRESSE

4.1 ESTRESSE

Ao pesquisar sobre saúde mental do trabalhador, inevitavelmente, devem-se abordar as questões ligadas ao estresse. Atualmente a sociedade convive com vários estímulos aversivos e estressantes. As exigências diárias do trabalho, da família e de tudo o que se encontra entre eles corroem a energia e o entusiasmo dos indivíduos.

Esta sociedade em estresse se encontra com índices elevados de situações estressantes, López-Elizalde (2004, p.132) nos esclarece que “una definición de situación estresante sería aquella que se percibe como indeseable, impredecible e incontrolable”⁸.

Com Lipp (2004, p. 12), temos o relato da origem da palavra *stress*: “foi somente em 1926 que o pai da *estressologia*, Dr. Hans Selye, a usou para descrever um estado de tensão patogênico do organismo”. Já Nunes (2003, p.72) relata que “o termo *stress* vem da física, com o sentido de grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço”.

Para Araldi-Favassa, Arrimiliato e Iouri (2005, p.90) “as reações de estresse são naturais e necessárias para a própria vida, mas às vezes podem tornar-se prejudiciais ao funcionamento dos sistemas orgânico e psicológico do indivíduo”. Estas reações, segundo Lipp (1999, 2002, 2004, 2005) inicialmente visam restabelecer o equilíbrio do organismo (se recuperar da quebra da homeostase sofrida pelo organismo), mas quando “el estrés, deja de ser la respuesta natural y pasajera que ayuda a afrontar una nueva situación para convertirse en una reacción prolongada e intensa, desencadena problemas físicos, psicológicos y

⁸ “Uma definição de situação estressante seria aquela percebida como indesejável, imprescindível e incontrolável”.

conductuales”⁹ (TOMÉ; VALLADARES, 1996, p.274). Este estresse pode ser considerado disfuncional, ou seja, prejudicial à saúde e é comumente chamado de distresse.

Alguns autores como Araldi-Favassa, Arrimiliato e Iouri (2005, p.87) relatam que o “distresse, predomina as emoções de ansiedade destrutiva, do medo, da tristeza, da raiva, a capacidade de concentração é diminuída e o funcionamento mental se torna confuso, ações musculares são descoordenadas e desarmônicas”.

O estresse é "uma relação particular entre a pessoa e o ambiente que é avaliado pela pessoa como desgastante ou superior a seus recursos de enfrentamento e ameaçador a seu bem-estar" (LIPP, 1999, p.65).

Com relação às consequências do estresse Silva (2000, p.6) nos traz que “a reação do organismo frente ao estresse é de taquicardia, palidez, sudorese e respiração ofegante. Pode haver também um descontrole da pressão arterial, provocando um aumento da pressão a níveis bem altos”.

4.2 ESTRESSE LABORAL

O estresse não é um acometimento exclusivo do mundo laboral, a pessoa pode ficar estressada tanto por estímulos estressores advindos de seu ambiente externo ao mundo do trabalho quanto interno do mundo do trabalho, o qual também é chamado de estresse ocupacional que “é decorrente das tensões associadas ao trabalho e à vida profissional” (SILVA, 2000, p.6).

Conforme Baptista et al (2005, p.48) “já está bem estabelecido na literatura que tanto o ambiente profissional quanto outros fatores diretamente relacionados ao desempenho profissional podem ser, em muitos casos, fontes geradoras de estresse”.

⁹ “O estresse deixa de ser a resposta natural e passageira que ajuda enfrentar a uma situação nova, para converter-se em uma reação prolongada e intensa que desencadeia problemas físicos, psicológicos e de condutas”.

Complementando este raciocínio:

“em uma perspectiva interacionista que considere um ajuste dinâmico entre pessoa, local de trabalho e organização, pode-se perceber que o ajuste nem sempre é adequado, e quando assim está, o indivíduo tenta a perceber que não dispõe de recursos suficientes para ajustar-se, surgindo assim o estado de estresse” (SILVA, 2000, p.2).

Com relação à origem do estresse laboral Silva (2000, p.6) afirma que “os agentes estressantes ligados ao trabalho têm origens diversas: condições externas (economia política) e exigências culturais (cobrança social e familiar)”.

Explicando um pouco mais detalhadamente como o trabalho pode ser fonte geradora de estresse temos que:

“de modo geral, o ambiente de trabalho possui estímulos físicos (como por exemplo: ruído, temperatura, tarefas repetitivas, entre outros) e psicossociais (medo de punições ou perda do emprego, alegria ou desafio de uma promoção, conflitos interpessoais, competição com colegas, regras de trabalho contraditórias) que podem ser estressantes” (BAPTISTA et al, 2005, p.48).

Com relação à íntima relação do estresse, doenças laborais e outros fatores Gil-Monte (2002b, p.34) relata que “actualmente, pocos cuestionan que el estrés derivado de la realización del trabajo es una de las principales causas de enfermedad laboral y de absentismo, y que da origen a multitud de accidentes”¹⁰.

¹⁰ “Atualmente, poucos questionam que o estresse derivado do exercício laboral é uma das principais causas de enfermidades laborais e absentismo, e que da origem a vários acidentes”.

Com relação às consequências do estresse no trabalho “os teóricos do *stress* admitem que o desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes e nas relações de trabalho, é um dos mais significativos fatores na determinação das doenças” (NUNES, 2003, p.72). A empresa que possui empregados estressados, acaba também por sofrer danos, conforme Silva (2000, p.2) “o estresse e seus estados crônicos afetam diretamente a execução de tarefas e desenvolvimento do trabalho”.

O funcionário estressado é menos cuidadoso, atencioso, paciente, falta mais, apresenta maiores índices de atraso e saídas antecipadas dentre outros fatores que prejudicam a produtividade organizacional. Em decorrência destes acometimentos que o trabalhador sofre no ambiente de trabalho Silva (2000, p.8) afirma que “o estresse apresenta um alto custo para as empresas, pois refletem diretamente na produtividade através de faltas, horas de trabalho perdidas, desperdício de material de trabalho e custos elevados em assistência médica”.

4.2.1 ESTRESSE EM PROFESSORES

Com relação às profissões sujeitas ao estresse Tomé e Valladares (1996, p.261) relatam que “según los estudios sobre estrés las profesiones asistenciales, con una filosofía humanista de su trabajo, que supone implicación y compromiso personal en la tarea que realizan, están expuestas, con mayor riesgo, a sufrir de estrés”¹¹.

A docência apresenta estas características, de vínculo e compromisso pessoal na tarefa a ser realizada. Somando-se a este fator temos que “nenhuma categoria tem sido tão severamente avaliada e cobrada pela população em geral, nas ultimas duas décadas, como a dos professores” (CARLOTTO; PALAZZO,

¹¹ “Segundo os estudos sobre estresse, as profissões assistenciais, com uma filosofia humanista de seu trabalho que supõe cumplicidade e compromisso pessoal na tarefa que se realiza, estão expostas com maior risco a sofrer de estresse”.

2006, p.1023). Este excesso de cobrança dentre outros fatores tornaram o ambiente acadêmico como um local altamente gerador de estresse.

Para Reis et al (2006, p.231) “ensinar é uma atividade em geral altamente estressante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores”.

Estes mesmos autores (2006, p.231) relatam que “o estresse ocupacional pode ser constatado entre os docentes pelos seus problemas de saúde e pela redução na frequência ao trabalho”.

É importante ressaltar que toda a categoria profissional de professores sofre com o estresse, pois como relatam Tomé e Valladares (1996, p.262) “la profesión, en todo sus niveles, sufre de este síndrome y desgaste llamado estrés o malestar docente”.¹²

Para Carlotto (2004, p.150) “independentemente do nível de ensino de atuação do professor, todos dividem frustrações similares: pressão do tempo, classes com grande número de alunos, excessivas demandas burocráticas, falta de suporte administrativo e exercício de vários papéis”. Esta frustração além de afetar todos os níveis de ensino, também afeta diferentes regiões do planeta, inclusive os países asiáticos, nos quais, tradicionalmente apresentam uma maior valorização do professor, segundo Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p.195) “diversos estudos realizados em Hong Kong nos últimos anos têm mostrado que ensinar é altamente estressante”.

O estresse no professor se tornou um fenômeno globalizado e generalizado no que consiste nos níveis de ensino. Estresse este que apresenta níveis preocupantes, conforme os autores Trinxet e Cvitanic (2003, p.39) “en los trabajo realizados con los profesores, los numerosos estudios efectuados, comienzan por constatar la presencia, entre los maestros de un índice alto o extremadamente alto de estrés laboral”.¹³

¹² “A profissão, em todos os seus níveis sofre desta síndrome e desgaste chamado estresse o mal estar docente”.

¹³ “Nos trabalhos realizados com professores, vários estudos efetuados, começam a constatar a presença entre os professores um alto índice ou extremamente alto de estresse laboral”.

Esta categoria profissional, esta sofrendo de estresse e enfrentando “o cenário conflitante entre o trabalho pedagógico prescrito e o trabalho pedagógico real é fonte inequívoca da produção de *stress*” (AMORIM; MANZOTTI-JUNIOR; GUIMARÃES, 2007, p.105).

O professor hoje deve estar ciente de que “os novos paradigmas do cenário social, também presentes na educação, deflagram um processo de mudanças, não só nas características de suas atribuições, mas também de papel e postura frente a este novo contexto” (CARLOTTO, 2004, p.155). As atribuições e responsabilidades dos professores são muitas e nem sempre é possível tomar conta de tudo, pois “o professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolares, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade” (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005, p.191).

Segundo Carlotto (2004, p.155) “o professor enfrenta, hoje, um profundo e exigente desafio pessoal e profissional”. E, “atualmente, muitas são as atribuições impostas ao professor, aparte de seu interesse e muitas vezes de sua carga horária. Além das classes, deve fazer trabalhos administrativos, planejar, reciclar-se, investigar, orientar alunos” (CARLOTTO; PALAZZO, 2004, p.44).

Com relação ao estresse no professor, Lipp (2002, p.15) relata que “infelizmente, ocorreu uma deterioração das condições da formação e da prática profissional do professorado no Brasil, hoje tão desvalorizado no próprio universo acadêmico, na mídia e na sociedade em geral”. Realidade esta relatada em vários estudos, pois “diversos trabalhos na literatura mundial mostram que ser professor é uma das profissões mais estressantes na atualidade” (LIPP, 2002, p.15).

Para Amorim, Manzotti-Junior e Guimarães (2007, p.107) “uma das causas mais frequentes de *stress* docente está na dificuldade em acompanhar mudanças rápidas nas metodologias, nas tecnologias, nos materiais e nos meios de ensino”.

A carga horária que o professor possui não se restringe apenas nas horas dentro da instituição de ensino, pois “muitas tarefas são realizadas sem a presença dos alunos, fora da sala de aula, frequentemente, fora da escola,

estendendo a jornada de trabalho” (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005, p.196).

Esta longa jornada de trabalho, associada à baixa remuneração são constantemente citadas pela literatura como grandes estímulos estressores. Neste contexto, segundo Chaves e Fonsêca (2006, p.77):

“a questão salarial figura como um motivo a mais para o problema do docente, pois pelo fato da remuneração não ser suficiente para as necessidades desses profissionais, esses se vêm obrigados a trabalharem em mais de uma instituição, fato que favorece ao isolamento, estresse e insatisfação profissional”.

Ainda com relação aos baixos salários Souza-Neto (2005, p.257) relata que “aos salários aviltantes se credita a ideia de que ser professor é uma coisa menor, desqualificada e desqualificante, podendo-se exercer o ofício de qualquer modo, como se ganhar pouco justificasse ao fim e ao cabo o descompromisso e a apatia”.

Com relação aos estudantes temos que “o relacionamento com estudantes mostrou ser o que causava maiores efeitos negativos” (REIS et al, 2006, p.245). Efeitos estes que em parte deve-se atribuir ao fato de “como não há a prática de ouvir alunos, torna-se difícil vê-los como seres totais o que, conseqüentemente, limita as possibilidades de reflexão acerca de novas propostas para o ensino” (TULESKI et al, 2005 p.133).

Como a situação de estresse geralmente não é combatida, o professor entra em um círculo vicioso, onde cada vez mais se estressa, pois se torna cada vez mais “sensível” aos estímulos estressores.

Acarretando que “á medida em que professores percebem o seu trabalho como pouco significativo, tendem a sentir-se emocionalmente distantes de seus alunos, colegas e instituição” (CARLOTTO, 2004, p.156).

4.2.1.1 ESTRESSE EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Com relação ao professor universitário este “é permanentemente avaliado, desde o ingresso na carreira, através de avaliações sistemáticas para a ascensão profissional, da submissão de trabalhos em eventos e da apresentação de projetos e de relatórios de atividades de pesquisa” (CARLOTTO, 2004, p.147).

Segundo Tomé e Valladares (1996, p.262) “en este contexto laboral, la probabilidad de que el profesor universitario sea víctima del estrés, el malestar e insatisfacción, es muy alta”¹⁴.

Sobre as exigências da atividade do professor universitário Amorim e Kinoshita (2004, p.186) relatam que as “exigências aos professores são: ampliação das funções tradicionais; exigência de maiores esforços no planejamento, no projeto e na elaboração das propostas docentes; aumento da burocratização didática entre outros”.

O professor universitário possui duas atribuições básicas, o ensino e a pesquisa e “generalmente las investigaciones se llevan a cabo a base de horas extras, esto hace que se pueda realizar investigación y docencia simultaneamente pero con altos costes personales”¹⁵ (TOMÉ; VALLADARES, 1996, p.266). Mesmo com este desgaste o professor “nas instituições de ensino superior, deve conciliar atividades de ensino, pesquisa e extensão atendendo questões relacionadas à produção científica” (CARLOTTO, 2003a, p.15-16).

Esta situação gera conflitos, pois “en la actualidad, el profesor universitario se encuentra ante un dilema: a qué dedicar más tiempo, a la enseñanza o a la investigación”¹⁶ (TOMÉ; VALLADARES, 1996, p.263). Estes autores (1996, p.266) relatam que “se pude conseguir más calidad en la docencia o en la investigación

¹⁴ “Neste contexto laboral, a probabilidade de que o professor universitário seja vítima do estresse, indisposição e insatisfação são muito altas”.

¹⁵ “As investigações baseiam-se normalmente fora de horas extras, o que torna possível, simultaneamente, realizar pesquisas e ensino, mas com altos custos pessoais”.

¹⁶ “Na atualidade, o professor universitário se encontra em um dilema: a que dedicar mais tempo, ao ensino ou à pesquisa”.

pero siempre en una a costa de la otra, es decir, aquella a la que se le dedique más tiempo será la que tenga más calidad”¹⁷.

Em outro momento estes autores (1996, p.263) explicam com mais detalhes sobre este conflito “la enseñanza es una tarea de obligado cumplimiento para todo profesor, pero la selección y promoción se logra por la investigación”¹⁸.

Sobre este tema o autor afirma que nas universidades hoje, existe uma separação da pesquisa e do ensinar, e esta dicotomização, gera conflito para o professor universitário.

A autora Lipp (2002, p.56-57) faz uma lista dos principais fatores estressantes que os professores universitários estão sujeitos:

”exigências excessivas, quanto a alta produtividade, necessidade de trabalhar à noite e aos domingos e feriados em trabalhos que exijam mais atenção, escrever artigos, ler teses, reuniões longas de mais, alunos mal preparados, alunos que não sabem redigir, salas de aulas inadequadas ou desconfortáveis, falta de equipamentos (retro projetor, *data show*, computadores, etc.) para aulas, salários baixos, contratos que exigem dedicação exclusiva, preocupação com a aposentadoria, falta de reconhecimento e competição excessiva por parte de colegas, pressão psicológica para aprovação de teses e dissertações nem sempre merecedoras de aprovação, pressão para dar boas notas nas avaliações das teses, dentre outros”.

Ainda com relação às principais causas do estresse nos professores universitários Tomé e Valladares (1996) relacionam alguns fatores como:

¹⁷ “Pode-se conseguir mais qualidade na docência ou na pesquisa, mas sempre uma à custa da outra, ou seja, aquela à que se dedica mais tempo será a que terá mais qualidade”.

¹⁸ “A educação é uma tarefa obrigatória para qualquer professor, mas a seleção e a promoção são alcançadas pela pesquisa”.

- a) Mudanças na concepção da própria universidade;
- b) Mudança na concepção de ser um professor universitário;
- c) Atual papel do professor universitário;
- d) Sentimentos contraditórios entre: lecionar, reconhecimento, fazer pesquisas, ser gestor acadêmico;
- e) Excesso de alunos nas salas de aulas;
- f) Sobrecarga de matérias e incompatibilidade entre as matérias lecionadas;
- g) Falta de recursos materiais;
- h) Forma como se dá o processo de seleção e promoção;
- i) Ambiguidade de papel;
- j) Conflitos nas relações sociais (no ambiente de trabalho);
- k) Grande diversidade de alunos;
- l) Alunos estressados.

Dentre os fatores que propiciam o estresse Tomé e Valladares (1996, p.264) ressaltam que “el estrés de rol del profesor universitario es, en las actuales circunstancias, su principal fuente de malestar e insatisfacción laboral”¹⁹.

Quanto à sobrecarga do papel de professor universitário este autor esclarece que está vinculado a ter muitas tarefas para realizar em pouco tempo, possuir responsabilidades pelos resultados e ter que constantemente tomar decisões.

Com relação às estratégias de enfrentamento do estresse do professor universitário Tomé e Valladares (1996) descrevem que este pode ser combatido em três diferentes dimensões: Fisiológico (com exercícios de respiração, relaxamento e visualizações); Cognitivo-Emocional (com detecção de pensamentos que possam gerar estresse, reestruturação cognitiva e exercícios de autoinstruções) e a terceira dimensão que é a de Conduta (que pode ser enfrentada com um comportamento mais assertivo e manejo eficaz do tempo). Estes autores (1996, p.276) explicam a importância da “reestructuración cognitiva,

¹⁹ “O estresse advindo do papel de ser professor universitário é nas atuais circunstâncias, a principal fonte de indisposição e insatisfação laboral”.

cuyo objetivo es hacer que el profesor sea consciente del papel que juegan las cogniciones y las emociones en la potenciación y mantenimiento del estrés”²⁰.

Com relação a autoinstrução e comportamento mais assertivo Tomé e Valladares (1996, p.278) esclarecem que “debe ser objetivo del docente cambiar los pensamientos negativos que le hacen más vulnerables y le conducen al estrés por otros que optimicen el afrontamiento”²¹.

²⁰ “Reestruturação cognitiva, cujo objetivo é fazer que o professor seja consciente do papel que representa as cognições e as emoções na potencialização e manutenção do estresse”.

²¹ “Deve ser o objetivo de o docente mudar os pensamentos negativos que o tornam mais vulneráveis e os conduzem ao estresse, por outros que propiciem o enfrentamento”.

5 SÍNDROME DE BURNOUT

5.1 SÍNDROME DE BURNOUT

Dentro da história dos estudos da saúde do trabalhador, o estresse sempre esteve presente. Mas, com o avançar do desenvolvimento de nossa sociedade, cada vez mais valorizando o trabalho, começou-se a perceber que alguns sintomas e fatores estavam relacionados exclusivamente com o mundo laboral, diferenciando-se do estresse que pode ser encontrado em qualquer ambiente da vida de um indivíduo.

Recentemente descobriu-se que existe um conjunto de características comuns a certas pessoas que sofrem em decorrência do mundo laboral e a esse conjunto de fatores deu-se o nome de síndrome de burnout.

Para França (1987 p.197), “burnout é a expressão inglesa para designar aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia”, ainda segundo o autor, este seria um termo utilizado como gíria nas ruas da Inglaterra e que foi “emprestado” pela comunidade científica para designar o conjunto de sintomas que caracteriza a síndrome de burnout. Já Schaufeli (1999, p.17) afirma que “burnout is a metaphor that describes a state of exhaustion, similar to the smothering of a fire the extinguishing of a candle”²².

A origem do termo não é um consenso entre os autores, Silva (2000, p.8) nos trás que “o conceito burnout surgiu nos Estados Unidos em meados dos anos 70, para dar explicações ao processo deterioração nos cuidados e atenção profissional nos trabalhadores de organizações”.

Com relação ao surgimento deste termo na comunidade científica Benevides-Pereira (2003, p.4) ressalta que “apesar de ser atribuído a Freudenberg, 1974, o primeiro artigo versando sobre burnout, segundo Schaufeli & Ezmann, em 1969, Brandley já havia publicado um artigo em que se utilizava a expressão *staff burnout*”.

Mas para Carlotto e Câmara (2006, p.168) “verifica-se que somente em 1976 os estudos sobre burnout adquiriram um caráter científico, uma vez que foram

²² “Burnout é a metáfora que descreve o estado de exaustão parecido com o derreter da vela pelo fogo até o término desta”.

construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender esse sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização”.

Independentemente da origem da palavra, estes autores concordam com o que Gil-Monte relata em sua entrevista à Rodríguez e Vásquez (2003, p.139): “es muy importante tener presente que el origen del SQT son las condiciones de trabajo, en especial el clima social de la organización y las relaciones interpersonales”²³. Para Gil-Monte e Pieró (1999, p.261) “la necesidad de estudiar el síndrome de quemarse viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral dado al interés de las organizaciones por la calidad de vida laboral de sus empleados”²⁴.

Desde a década de 70 com os estudos de Maslach, a síndrome vem sendo cada vez mais aceita e estudada pela comunidade científica como afirma Elvira e Cabrera (2004, p.598) “sin embargo, el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach”²⁵.

Segundo Carlotto, Nakamura e Câmara (2006 p.57) “a síndrome de burnout tem sido considerada um problema social de extrema relevância e vem sendo estudada em vários países. Para Carlotto e Câmara (2006, p.168) os “estudos têm demonstrado que o burnout pode começar durante o período de formação e prosseguir durante a vida profissional”. Inclusive “se ha podido demostrar que los estudiantes también se queman por sus estudios, demostrando niveles de agotamiento, cinismo y falta de eficacia respecto a sus actividades académicas”²⁶ (SORIA et al, 2005, p.171).

Com relação aos estudos e pesquisas sobre a síndrome de burnout temos que “the evocative power of the burnout term to capture the realities of people's

²³ “É muito importante ter presente que a origem da síndrome de burnout esta nas condições de trabalho, em especial o clima social da organização e as relações interpessoais”.

²⁴ “A necessidade de estudar a síndrome de burnout está ligada à necessidade de estudar os processos de estresse no trabalho como o interesse das organizações para a qualidade de vida laboral dos trabalhadores”.

²⁵ “No entanto, o termo Burnout foi definido e aceito pela comunidade científica quase inteiramente desde o conceito estabelecido por Maslach”.

²⁶ “Tem-se podido demonstrar que os estudantes também sofrem da síndrome de burnout em decorrência dos seus estudos, demonstrando níveis de esgotamento, cinismo e falta de eficácia em relação às suas atividades académicas”.

experiences in the workplace is what has made it both important and controversial in the research field”²⁷ (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p.398).

Com o aumento e avanços nas pesquisas sobre a síndrome de burnout, esta encontra-se publicada em diversas áreas inclusive “na literatura médica, tem ocupado espaço fora da psiquiatria, particularmente na medicina ocupacional, psicossomática e clínica médica” (VIEIRA et al, 2006, p.352).

Autores como Moreno-Jimenez et al (2002 p.12) esclarecem que “atualmente o estudo do burnout se apresenta como um elemento de grande relevância dentro do contexto da prevenção de riscos laborais e da análise das condições de trabalho”.

A estreita relação entre síndrome de burnout e o trabalho deve ser “uma resposta ao estresse laboral que aparece quando falham as estratégias funcionais de enfrentamento que o sujeito pode empregar e se comportar como variável mediadora entre o estresse percebido e suas consequências” (SILVA, 2000, p.11).

Neste sentido França (1987, p.198) afirma que “o burnout é uma síndrome de má adaptação: acomete o indivíduo altamente capaz e motivado, que não consegue suportar o grande contingente de stress contido em seu trabalho”.

Segundo Vieira et al (2006, p.352) “por definição, burnout é uma condição de sofrimento psíquico relacionada ao trabalho”. Corroborando para isto, pode ser citado que “burnout is a latent process of psychological erosion resulting from prolonged exposure to job stress”²⁸. (MASLACH; SCHAUFELI, 1993, p.10).

Para os autores Carlotto, Câmara e Brazil (2005, p.196) “el síndrome de burnout puede definirse como el resultado de estrés crónico que es típico de la cotidianidad del trabajo, especialmente cuando en éste existen presión, conflictos, pocas recompensas emocionales y poco reconocimiento”²⁹. Complementando este raciocínio temos que “burnout é um desgaste, tanto físico como mental, em que o indivíduo pode tornar-se exausto, em função de um excessivo esforço que faz para responder às constantes solicitações de energia, força ou recursos” (SILVA, 2000, p. 13).

²⁷ “O poder causado pelo termo Burnout para capturar as realidades das experiências pessoais no local de trabalho é o que tem tornado, ao mesmo tempo, importante e controverso o campo de pesquisa deste”.

²⁸ “Burnout é um processo latente da erosão psicológica resultante da exposição prolongada ao estresse do trabalho”.

²⁹ “A síndrome de burnout pode ser definida como o resultado do estresse crônico que é típico da cotidianidade do trabalho, especialmente quando neste existem pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento”.

Já para França (1987 p.197) “burnout é uma síndrome caracterizada por sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional, em decorrência da má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional”.

O autor Silva (2000, p.2) relata que “burnout é formado por diversos estados sucessivos que ocorrem em um tempo e representam uma forma de adaptação às fontes de estresse”. Esta síndrome para este autor “trata-se de uma experiência subjetiva interna que agrupa sentimentos e atitudes e que tem um semblante negativo para o indivíduo, dado que implica alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas com consequências nocivas para a pessoa e para a organização” (SILVA, 2000, p. 8).

Benevides-Pereira (2003, p.4) coloca que “burnout é uma síndrome característica do meio laboral e que esta é um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional”. Concordando com este raciocínio Gil-Monte (2005, p.44) explica que “el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo”³⁰.

5.2 AS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT

Vários autores como Maslach e Leiter (1999); Gil-Monte (2005); Benevides-Pereira (2002); Carlotto e Câmara (2004); Elvira e Cabrera (2004) dentre outros aceitam o modelo fornecido pelo instrumento MBI (*Maslach Burnout Inventory*) segundo o qual a síndrome possui três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização no trabalho. A autora Benevides-Pereira (2002, p.35), explica que “exaustão emocional se refere à sensação de esgotamento tanto físico como mental, ao sentimento de não dispor mais de energias para absolutamente nada. De haver chegado ao limite das possibilidades”. Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p.399) “the exhaustion component represents the basic

³⁰ “A síndrome de burnout é uma resposta ao estresse crônico. Trata-se de uma experiência subjetiva de caráter negativo composta por cognições, emoções e atitudes negativas frente ao trabalho”.

individual stress dimension of burnout. It refers to feelings of being overextended and depleted of one's emotional and physical resources"³¹.

Os autores Gil-Monte e Pieró (1999, p.265) ressaltam que "los problemas de salud la relación significativa más intensa se establece también con agotamiento emocional"³². Nesta mesma obra e pagina estes autores relatam que "la sobrecarga laboral percebida aparece en nuestros estudios como un antecedente significativo de los niveles de agotamiento emocional"³³.

Os autores Silva e Carlotto (2003, p.146) explicam que "exaustão emocional pode ser entendida pela situação na qual os trabalhadores sentem que não podem se entregar mais".

Com relação ao papel que o indivíduo possui na empresa, Gil-Monte e Pieró (1999, p.264-265) afirmam que "el conflicto de rol se asocia fundamentalmente de manera significativa con agotamiento emocional"³⁴.

A segunda dimensão que se denomina despersonalização "pode ser entendida como o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de distanciamento para as pessoas destinatárias do trabalho" (SILVA; CARLOTTO, 2003, p.146). A "despersonalização não significa que o indivíduo deixou de ter sua personalidade, mas que sofreu ou vem sofrendo alterações, levando o profissional a um contato frio e impessoal com os usuários de seus serviços" (BENEVIDESPEREIRA, 2002, p. 35). Para Gil-Monte (2002a, p.8) "la despersonalización es una estrategia de afrontamiento desarrollada frente a los sentimientos crónicos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional"³⁵.

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p.410) "people who display low levels of hardiness (involvement in daily activities, a sense of control over events, and

³¹ "O componente de exaustão representa a dimensão básica do estresse individual de Burnout. Esta se refere ao sentimento de estar esgotado e com falta de recursos físicos e emocionais".

³² "Os problemas de saúde da relação significativa mais intensa se estabelecem também com a exaustão emocional".

³³ "A sobre carga laboral percebida, aparece em nossos estudos como um antecedente significativo dos níveis de exaustão emocional".

³⁴ "O conflito de papel se associa fundamentalmente de maneira significativa com a exaustão emocional".

³⁵ "A despersonalização é uma estratégia de enfrentamento desenvolvida frente aos sentimentos crônicos de baixa realização profissional no trabalho e de exaustão emocional".

openness to change) have higher burnout scores, particularly on the exhaustion dimension”³⁶.

Complementando, temos que “the cynicism (or depersonalization) component represents the interpersonal context dimension of burnout. It refers to a negative, callous, or excessively detached response to various aspects of the jobs”³⁷ (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p.399).

A terceira dimensão é a reduzida realização profissional e “evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando, sentimentos de insuficiência, baixa autoestima, fracasso profissional” (BENEVIDESPEREIRA, 2002, p.35). Para Gil-Monte (2002a, p.4) “si los profesionales perciben que carecen de las destrezas y habilidades necesarias para realizar las tareas (sobrecarga de trabajo cualitativa) probablemente desarrollarán baja realización personal en el trabajo”³⁸.

Os autores Gil-Monte e Pieró (1999, p.265) relatam que “la ambigüedad de rol se asocia significativamente en mayor grado realización personal en el trabajo”³⁹.

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p.399) “the component of reduced efficacy or accomplishment represents the self-evaluation dimension of burnout. It refers to feelings of incompetence and a lack of achievement and productivity at work”⁴⁰.

Para Vieira et al (2006, p.354) “o burnout parece estar relacionado não a profissões específicas, e sim, à maneira como se organiza o trabalho, independentemente da atividade exercida”.

Os autores Maslach e Schaufeli (1993, p.18) afirmam que “the people who are in danger of burning out are those who are highly motivated and strongly devoted to

³⁶ “Pessoas que demonstram baixos níveis de motivação (envolvimento nas atividades diárias, um senso de controle sobre os eventos e abertura para mudança) têm níveis mais elevados de Burnout, particularmente na dimensão exaustão”.

³⁷ “O componente cinismo (ou depersonalização) representa uma das dimensões de contexto interpessoal do Burnout. Esta se refere à negatividade, crueldade ou resposta excessivamente sem envolvimento com os vários aspectos do trabalho”.

³⁸ “Se os profissionais percebem que carecem de destrezas e habilidades necessárias para realizar as tarefas (sobrecarga de trabalho qualitativo) provavelmente desenvolveram baixa realização pessoal no trabalho”.

³⁹ “A ambigüidade de papel se associa significativamente em maior quantidade com a realização pessoal no trabalho”.

⁴⁰ “O componente de eficácia reduzida, ou realização representa a dimensão de auto avaliação do Burnout. Refere-se aos sentimentos de incompetência e diminui a efetividade e produtividade no trabalho”.

theirs job”⁴¹. Dando uma explicação melhor desta ideia, esses autores (1993, p.18) relatam que “people who expect to derive a sense of existential significance from their work are likely candidate for burnout”⁴².

França (1987 p.198) relata o perfil do candidato à síndrome de burnout:

“O candidato ao burnout é, em geral, um indivíduo competente, altamente responsável, de grande energia e que mergulha fundo em seu trabalho; não sabe dizer não e não mede sacrifícios; tem a agenda sempre cheia e, às vezes, seu pensamento é polifásico, ocupando-se de várias coisas ao mesmo tempo; tem uma necessidade muito grande de vencer e de ser reconhecido; mostra dificuldade para se relaxar sem certo sentimento de culpa; é impaciente com atrasos e interrupções e tem sempre a sensação de premência de tempo; sente verdadeira compulsão pelo trabalho e dá-lhe primazia sobre todos os outros aspectos de sua vida. É incansável, tira do trabalho, de seus resultados, o grande contingente de sua satisfação pessoal”.

Complementando temos que:

“Professionals in the human services provide care, support, attention, comfort, and assistance to their clients, patients, and pupils. The unbalanced interpersonal relationship is nicely illustrated semantically by the terms “caregiver” and “recipient”. The former gives, the latter receives. Eventually, the strains of this asymmetric relationship may result in the depletion of the caregiver’s emotional resources, the core symptom of burnout”⁴³ (MASLACH; SCHAUFELI, 1993, p.17).

⁴¹ “As pessoas que têm risco de ter a crise de Burnout são aquelas que são altamente motivadas e fortemente devotas ao seu trabalho”.

⁴² “Pessoas que esperam tirar de seu trabalho um sentido significativo para sua existência são fortes candidatos ao Burnout”.

⁴³ “Profissionais de serviços da área humana fornecem cuidados, apoio, atenção, conforto e assistência aos seus clientes, pacientes e alunos. O desequilíbrio no relacionamento interpessoal é facilmente ilustrado semanticamente com os termos cuidador e receptor / paciente. Quanto mais se doa menos recebe.

Com relação aos aspectos pessoais do trabalhador “pesquisas recentes vêm ressaltando a importância da personalidade e do temperamento como fatores de risco para burnout”, (VIEIRA et al, 2006, p.353), assim como outros fatores pessoais, sendo que “the personal factors include demographic variable (such as age or formal education), enduring personality characteristics, and work-related attitudes”⁴⁴ (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p.409).

Com relação à importância dos fatores ambientais para o burnout Barona (2003, p.148) escreve que “los factores ambientales son elementos desencadenantes de importancia fundamental, mientras que las variables personales sólo cumplen una función facilitadora o inhibidora”.⁴⁵ Com relação aos fatores organizacionais temos que “la cultura y el clima organizacional pueden explicar aspectos significativos en el desarrollo del síndrome de quemarse”⁴⁶(GIL-MONTE; PIERÓ, 1999, p.266). Assim, “siendo el burnout um cuadro que aparece en relación con la actividad laboral, las hipótesis causales se dirigen a la interacción entre factores personales y del propio entorno laboral”⁴⁷ (PÉREZ, 2003, p.126).

Nas pessoas com a síndrome de burnout “é típica a história pessoal de grande envolvimento no trabalho, visto como propriedade de vida ou uma missão” (VEIRA et al, 2006, p. 353).

O autor Gil-Monte (2002a, p.4) faz uma correlação entre síndrome de burnout e o excesso de horas extras: “estudios empíricos cuantitativos han obtenido relaciones significativas entre sobrecarga de trabajo y los síntomas del síndrome de quemarse por el trabajo”⁴⁸. Corroborando com este raciocínio temos que “la sobrecarga laboral y una situación cronificada de estrés son las principales causas del síndrome de burnout, que genera una reducción de la actividad laboral y la aparición de trastornos

Eventualmente tensões no relacionamento assimétrico pode ser resultado da diminuição dos recursos emocionais do cuidador, o centro dos sintomas de Burnout”.

⁴⁴ “Os fatores pessoais incluem variáveis demográficas (como a idade ou escolaridade); características de personalidade e atitudes relacionadas ao trabalho”.

⁴⁵ “Os fatores ambientais são elementos desencadeantes de importância fundamental, entretanto as variáveis pessoais cumprem somente uma função facilitadora ou inibidora”.

⁴⁶ “A cultura e o clima organizacional podem explicar aspectos significativos no desenvolvimento da síndrome de burnout”.

⁴⁷ “Sendo o burnout um quadro que aparece em relação com a atividade laboral, as hipóteses causais se dirigem a interação entre os fatores pessoais e do próprio entorno laboral”.

⁴⁸ “Estudos empíricos quantitativos têm obtido relações significativas entre sobrecarga de trabalho e os sintomas da síndrome de burnout”.

psicossomático”⁴⁹ (ELVIRA; CABRERA, 2004, p.607). Sobre a importância das relações indivíduo-clientes, “traditionally, the major cause of burnout has been the emotionally demanding interpersonal relationship of professional caregivers with their recipients”⁵⁰ (MASLACH; SCHAUFELI, 1993, p.17).

Alguns autores como França (1987 p.198) relatam que “há fatores próprios do indivíduo e outros do ambiente, além é claro, da constituição genética”. Segundo Gil-Monte (2006, p.442) “el desarrollo del SQT se explica considerando que el deterioro cognitivo y afectivo son una respuesta a las fuentes crónicas de estrés laboral de carácter interpersonal”⁵¹. Segundo este autor (2002a, 2002b, 2005, 2006) estas fontes de estresse interpessoais atingem as pessoas de formas diferentes, algumas irão sofrer e desenvolver a síndrome de burnout e outras apenas realizaram suas atividades de forma medíocre.

Sobre o desenvolvimento da síndrome de burnout o “seu inicio é insidioso. Sensação de mal-estar indefinido, físico ou mental, de curso progressivo” (FRANÇA, 1987, p.197).

Segundo Gil-Monte (2002b, p. 34):

“los cambios ocurridos en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral han contribuido significativamente al desarrollo y a la extensión del síndrome de quemarse por el trabajo en la actualidad. Entre estas transformaciones se encuentran los cambios en la estructura de los sectores, que han originado un fuerte crecimiento del sector servicios, y aparición de nuevas formas de trabajo caracterizadas por la necesidad de trabajar más tiempo en contacto con las personas hacia las que se dirige el trabajo”⁵².

⁴⁹ “A sobrecarga laboral e uma situação cronicada de estresse são as principais causas da síndrome de burnout, que gera uma redução da atividade laboral e o surgimento de transtornos psicossomáticos.”

⁵⁰ “Tradicionalmente, a maior causa do Burnout tem sido a demanda emocional do relacionamento interpessoal entre profissionais “cuidadores” com seus “pacientes”.”

⁵¹ “O desenvolvimento da síndrome de burnout se explica considerando que a deterioração cognitiva e afetiva é uma resposta às fontes crônicas de estresse laboral de caráter interpessoal.”

⁵² “As mudanças socioeconômicas ocorridas e o mercado de trabalho têm contribuído significativamente ao desenvolvimento e a extensão da síndrome de burnout atualmente. Entre estas transformações se encontram as mudanças na estrutura dos setores, que tem originado um forte crescimento do setor de serviços, e o surgimento de novas formas de trabalho caracterizadas pela necessidade de trabalhar mais tempo em contato com as pessoas a quem se dirige o trabalho.”

Aquelas pessoas que sofrem da síndrome de burnout sentem “perda de interesse pelo trabalho ou mesmo pelo lazer” (FRANÇA, 1987, p.198). Já com relação à depressão “é importante frisar que o burnout pode desencadear sintomatologia depressiva, sendo o inverso também verdadeiro” (BAPTISTA et al, 2005, p.52). Estes mesmos autores nesta mesma obra (p.51) complementam que “quanto maior os níveis de sintomatologia de depressão, maiores os escores em exaustão emocional e despersonalização no constructo burnout”. O autor França (1987, p.198) em seu artigo relata que “pessoalmente, já vimos o burnout desencadear crises de insuficiência coronariana aguda e hipertensão arterial, úlceras duodenais hemorrágicas e quadros depressivos”. Para Gil-Monte e Pieró (1999, p.265) “las consecuencias del síndrome de quemarse por el trabajo, en nuestros estudios hemos incluido como variables la satisfacción laboral, los problemas de salud, la inclinación al absentismo y la propensión al abandono de la organización”⁵³.

Sobre a influência de uma pessoa com burnout nos outros trabalhadores têm-se que “em diferentes trabalhos se tem indicado que a síndrome de burnout se contagia entre os profissionais, através de mecanismos de modelo e aprendizagem por observação durante os processos de socialização laboral” (SILVA, 2000, p.10). Complementando, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p.406) afirmam que “people who are experiencing burnout can have a negative impact on their colleagues, both by causing greater personal conflict and by disrupting job tasks. Thus, burnout can be contagious and perpetuate itself through informal interactions on the job”⁵⁴.

O autor Gil-Monte (2006), divide os trabalhadores expostos a estímulos estressores que podem levar a síndrome de burnout em dois grupos, no primeiro grupo se encontra que “para estos individuos la indolencia, el cinismo y la despersonalización son una estrategia de afrontamiento útil. De manera que al tratar de manera desconsiderada, fría, distante, e indiferente a los usuarios de la organización manejan el estrés laboral”⁵⁵ (GIL-MONTE, 2006, p.442). Estes

⁵³ “Em nossos estudos concluímos que as consequências da síndrome de burnout envolvem variáveis como a satisfação laboral, os problemas de saúde, a inclinação ao absenteísmo e a propensão ao abandono.”

⁵⁴ “Pessoas que estão vivenciando a síndrome de Burnout podem ter um impacto negativo nos seus colegas, ambos por causarem maiores conflitos e interrupções nas tarefas de trabalho. Assim, Burnout pode ser contagioso e perpetuar por si mesmo, através das interações informais no trabalho.”

⁵⁵ “Para estes indivíduos a preguiça, o cinismo e despersonalização são uma estratégia de enfrentamento útil. De maneira que ao tratar de maneira desconsiderada, fria, distante e indiferente os clientes da organização conseguem manejar o estresse laboral”.

indivíduos, segundo este autor, são aqueles que dificilmente serão acometidos de sofrimento, ou seja, síndrome de burnout, pois o comportamento de “enfrentamento”, os mantém distante do sofrimento, acarretando geralmente em um trabalho de qualidade mediana. Com relação às pessoas que se encontram no segundo grupo (GIL-MONTE, 2006, p.442) relata que:

“el perfil 2 caracteriza a los individuos que experimentan remordimientos por no cumplir de manera adecuada las prescripciones del rol, por sentirse desgastados y no poder dar más de sí mismo, y por la utilización de estrategias de afrontamiento que conllevan un trato negativo e impersonal de los clientes. Estas estrategias no les resultan eficaces debido a influencia de variables psicosociales (v.g., orientación comunal, altruismo), o porque sienten que están violando algún tipo de código ético, o alguna norma derivada de las prescripciones del rol. En estos casos, los sentimientos de culpa intervienen en la aparición de las consecuencias del SQT. Estos individuos pueden llegar a implicarse más en su trabajo en un intento de eliminar los remordimientos. Este modo de proceder les llevará a un círculo vicioso en el que se incrementa el SQT hasta el punto de necesitar la baja laboral debido a problemas de salud vinculados al estrés laboral, como la depresión”⁵⁶.

⁵⁶ “O perfil 2 caracteriza os indivíduos que experimentam peso na consciência por não cumprir de maneira adequada as prescrições de seu papel profissional, por sentirem-se desgastados e não poder dar mais de si mesmo, e pela utilização de estratégias de enfrentamento que levam a um trato negativo e impessoal ao clientes. Estas estratégias não resultam eficazes, devido a influência de variáveis psicossociais (por exemplo, orientação comum, altruísmo), ou porque sentem que estão violando algum tipo de código de ética, ou alguma norma derivada das prescrições do papel profissional. Nestes casos, os sentimentos de culpa intervêm na aparição das consequências da síndrome de burnout. Estes indivíduos podem chegar a implicar-se mais em seu trabalho com a intenção de eliminar os sentimentos de culpa. Esta maneira de agir os levará a um círculo vicioso onde se incrementa a síndrome de burnout até o ponto de necessitar o afastamento do trabalho devido a problemas vinculados ao estresse laboral, como a depressão”.

5.3 SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES

A profissão de docente atualmente se encontra entre as mais susceptíveis a síndrome de burnout. Estes profissionais geralmente não se preocupam somente em ministrar suas aulas, segundo Carlotto (2003, p.13) “os professores, como trabalhadores, passaram a preocupar-se de forma intensa não só com suas funções docentes, mas também com questões baseadas no paradigma da civilização industrial, isto é, com sua carreira, sua segurança e seu salário”. Esta situação, se não for administrada de forma correta pelo professor pode gerar um quadro perigoso de burnout, onde “fica evidente que, tanto na natureza do trabalho do professor como no contexto em que exerce suas funções, existem diversos estressores que, se persistentes, podem levar a síndrome de burnout” (CARLOTTO, 2003, p.14).

Conforme nos relata Nunes (2003, p.76) “pesquisas norte-americanas revelam que o professor está incluído entre os profissionais que apresentam alto índice de burnout”. Corroborando com esta ideia temos que “a síndrome de burnout em profissionais da educação vem recebendo crescente atenção por parte de pesquisadores” (SILVA; CARLOTTO, 2003, p.146).

Gadotti (2005, p.53-54) complementa que:

“diante das dificuldades da prática docente, do desencanto dos nossos alunos, muitos professores e muitas professoras são vítimas da síndrome da desistência. Ela é expressa na exaustão emocional provocada pelo aumento da quantidade de trabalhos e pela despersonalização provocada pela sua baixa valorização social e reduzida realização pessoal.”

Os autores Silva e Carlotto (2003, p.146) ressaltam que “burnout na educação é um fenômeno complexo e multidimensional resultante da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho”. E assim “como nas demais profissões assistenciais, o burnout nos professores não aparece de forma brusca, mas constitui a fase final de um processo contínuo” (MORENO-JIMENEZ et al, 2002 p.12).

Estes mesmos autores (2002 p.12) relatam que “estes defrontam-se com desencadeantes de estresse próprios da organização acadêmica e escolar e com situações nas quais se desequilibram as expectativas individuais do profissional e a realidade do trabalho diário”. Ainda com relação às expectativas e ideologias dos professores “a literatura considera professores idealistas e entusiasmados com sua profissão mais vulneráveis, pois sentem que têm alguma coisa a perder” (CARLOTTO, 2002a p.24).

Com relação a esta realidade do professor, Carlotto (2002a, p.27) relata que “burnout não é um fenômeno novo; o que talvez seja novo é o desafio dessa categoria profissional em identificar e declarar o estresse e o burnout sentidos”. No Brasil existe uma carência de estudos sobre a síndrome de burnout e a atividade de docência. Para Carlotto e Palazzo (2006, p.1018) “ainda que este assunto tenha sido foco de investigação em vários países, no Brasil, encontramos poucos estudos que abordam a síndrome de burnout em professores”.

Na Espanha, esse sentimento é relatado de forma semelhante por Elvira e Cabrera (2004, p.599) quando fala sobre as áreas pesquisadas “las más estudiadas han sido enfermeras, trabajadoras sociales y médicos, pero em todos los casos los resultados obtenidos señalan a la profesión docente como la más afectada por el síndrome de burnout”⁵⁷. Mediante a constatação de elevados índices de burnout em professores, mostra-se “importante considerar as características de trabalho do professor e as especificidades de suas instituições de ensino” (CARLOTTO, 2002a p.26), como forma de identificar e compreender os fatores que levam a estes altos índices.

Para Elvira e Cabrera (2004, p.603) “los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento em los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de burnout”.⁵⁸ A autora Carlotto (2002a p.25) complementa que “o excesso de tarefas burocráticas tem feito com que professores se sintam desrespeitados, principalmente quando devem executar tarefas desnecessárias e não relacionadas à essência de sua profissão”. Na mesma obra e

⁵⁷ “As mais estudadas tem sido enfermeiras, trabalhadoras sociais e médicos, mas em todos os casos, os resultados obtidos denunciam a profissão de docente como a mais afetada pela síndrome de burnout”.

⁵⁸ “Os trabalhos administrativos que cada vez mais ocupam o professor e os conflitos de papel profissional também provocam um aumento nos níveis de estresse e no início dos quadros de burnout”.

pagina Carlotto relata que “a falta de autonomia e participação nas definições das políticas de ensino tem mostrado ser um significativo antecedente do burnout”.

Sendo também os conflitos de papéis fatores importantes para o surgimento da síndrome de burnout nos professores, conforme relata Ramos (1999, p.80) “entre los docentes los conceptos de conflicto de rol y ambigüedad de rol se han considerado como factores que contribuyen al burnout”⁵⁹. Para Carlotto e Palazzo (2006, p.1023) “a falta de reciprocidade na sua relação com alunos tem sido apontada como um importante elemento, pois a relação profissional-cliente é a variável que mais se associa ao burnout”.

Autores como Diana et al (2007, p.52) relatam que “acredita-se que pelo fato do magistério ser uma profissão de relações, exista vulnerabilidade a esta doença ocupacional e seja necessário políticas públicas de prevenção”.

5.3.1 CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES

Para Reis et al (2006, p.233) “a síndrome começa com uma sensação de inquietação que aumenta à medida que a alegria de lecionar vai desaparecendo”. E “as consequências do burnout em professores não se manifestam somente no campo pessoal-profissional, mas também trazem repercussões sobre a organização escolar e na relação com os alunos” (CARLOTTO, 2002a, p.27).

Complementando:

“as consequências de burnout em professores não se manifestam somente no campo pessoal e profissional, mas também trazem repercussões para a instituição de ensino. Há um processo de deterioração da qualidade dos serviços e da adoção de atitudes negativas por parte dos professores na relação com os receptores de seus serviços” (CARLOTTO, 2004, p.149).

⁵⁹ “Entre os docentes os conceitos de conflito de papeis profissionais e ambigüidade de papel tem-se considerado como fatores que contribuem ao burnout”.

Seguindo este raciocínio temos que o “burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia e ocasionando problemas de saúde e absenteísmo” (CARLOTTO, 2002a, p.21).

Para Carlotto (2004, p.149):

“nos aspectos profissionais, o professor pode apresentar planejamento de aula menos frequente e cuidadoso, pouco entusiasmo e criatividade em sala de aula, sentir menos simpatia pelos alunos e menos otimismo quanto à avaliação de seu futuro. Pode também sentir-se facilmente frustrado pelos problemas ocorridos em sala de aula ou pela falta de progresso de seus alunos, desenvolvendo um grande distanciamento com relação a estes”.

O professor acometido por esta síndrome “apresenta perda de entusiasmo e criatividade, sentindo menos simpatia pelos alunos e menos otimismo quanto à avaliação de seu futuro” (CARLOTTO, 2002a, p.24).

Para esta mesma autora (2002a, p.24) “o professor pode apresentar prejuízos em seu planejamento de aula, tornando-se este menos frequente e cuidadoso”.

Além de que os “professores com burnout sentem-se emocionalmente e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes” (CARLOTTO, 2004, p.149). Os “sentimentos de hostilidade em relação a administradores e familiares de alunos também são frequentes, bem como o desenvolvimento de visão depreciativa com relação à profissão” (CARLOTTO, 2002a, p.24). Em decorrência destes fatores “la autoestima del profesor, ha sido otra característica relacionada con el burnout”⁶⁰ (ELVIRA; CABRERA, 2004, p.602). Com este conjunto de características os “professores com altos níveis de burnout pensam com frequência em abandonar a profissão. Esta situação ocasiona sérios transtornos no âmbito da instituição escolar e também no sistema educacional mais amplo” CARLOTTO (2002a p.27).

⁶⁰ “A autoestima do professor tem sido outra característica relacionada com o burnout”.

5.3.2 SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Todos os professores estão expostos a estímulos estressantes que podem culminar na síndrome de burnout, mas especificamente com relação aos professores universitários Garcia e Benevides-Pereira (2003, p.76–77) expõem que a

“correria do dia-a-dia; as alterações de humor que ocorrem nas relações professor-aluno; a sobrecarga de tarefas, que precisa desdobrar-se em leituras para preparação de aulas, correção de trabalhos [...] participação em comissões, consultoria *ad-hoc*, a pressão institucional por publicação e pesquisa, de rendimento e melhoria na formação do aluno, a aprendizagem de novos recursos tecnológicos; a submissão a normas e regras técnicas da própria instituição de ensino e as governamentais (CNPq, MEC, etc) [...] Tais atividades levam a uma rotina exaustiva, que deve ser administrada e incorporada às demais dimensões e papéis assumidos pelos professores no âmbito de sua vida privada, o que nem sempre se dá, e os predispõe ao *burnout*”.

Para Carlotto (2002a, p.21) a síndrome de burnout é uma ameaça real a saúde do professor universitário “pois no exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos estressores psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções, outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas estão exercidas”.

Com relação a este profissional Carlotto (2004, p.150) relata que “no que diz respeito ao professor universitário, a pressão para o desenvolvimento de pesquisas e para a publicação científica foi apontada como o principal fator gerador de estresse e burnout”. “O burnout do docente se caracteriza por uma exaustão dos recursos emocionais próprios, em que são comuns atitudes negativas e de distanciamento para com os alunos e a valorização negativa de seu papel profissional” (MORENOJIMENEZ et al, 2002, p.12-13).

Relatando mais alguns fatores estressantes que podem gerar a síndrome de burnout em professores universitários Carlotto (2002a, p.25) relata que “o professor assume muitas funções, possui papéis muitas vezes contraditórios, isto é, a instrução acadêmica e a disciplina da classe”.

5.3.3 AS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES

Com relação à exaustão emocional nos professores temos que “quanto menor o grau de autonomia e de identificação da tarefa do professor universitário com atividade docente, maior é sua exaustão emocional” (CARLOTTO, 2004, p.154). Na mesma obra esta autora (p.153) relata com base em suas pesquisas que “a exaustão emocional evidenciou associação significativa e negativa com as dimensões de características de cargo: identificação com a tarefa, autonomia e potencial motivacional do cargo”.

Para Carlotto e Palazzo (2006, p.1023) “a carga horária também indica ser um elemento associado à exaustão emocional”. Assim como “perceber expectativas familiares como um fator de estresse aumenta o sentimento de exaustão emocional no docente” (CARLOTTO; PALAZZO, 2006, p.1020). Segundo Barona (2003, p.155) “los profesores con alto agotamiento emocional utilizan frecuentemente las estrategias: desahogarse, desconexión mental, desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación”⁶¹.

Na dimensão da síndrome de burnout despersonalização temos que “el profesorado altamente despersonalizado emplea más frecuentemente las estrategias: búsqueda de apoyo social, desahogarse, negación y desconexión mental”⁶² (BARONA, 2003, p.155).

Corroborando com esta visão temos que “a dimensão de despersonalização evidenciou associação com expectativas familiares, mau comportamento dos alunos e falta de participação nas decisões institucionais” (CARLOTTO; PALAZZO, 2006, p.1020). Barona (2003, p.155) relata que “aquellos que presentan un elevado grado e

⁶¹ “Os professores com alto nível de exaustão emocional utilizam frequentemente as estratégias: desabafar, desconexão mental, desconexão de conduta, consumo de drogas e aceitação”.

⁶² “O professor altamente despersonalizado emprega mais frequentemente as estratégias: busca de apoio social, desabafar, negação e desconexão mental”.

agotamiento emocional y despersonalización son quienes recurren para manejar situaciones de estrés en el ámbito laboral, a estrategias pasivas, de aceptación y no orientadas a búsqueda de soluciones eficaces”⁶³.

Com relação à dimensão realização pessoal no trabalho Carlotto Palazzo (2006, p.1020) afirmam que “o fator mau comportamento dos alunos mostrou associar-se com a dimensão diminuição da realização pessoal no trabalho”.

5.3.4 PREVALÊNCIA DA SINDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES

Estudo 1:

Realizado em 2008 por Gil-Monte, Carlotto & Camara em artigo intitulado: Validação da versão brasileira do "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" em professores, publicado pela revista Saude Pública. Apresentou amostra composta de 714 professores de todos os níveis de ensino de instituições de Porto Alegre, RS, e região metropolitana, sendo 86,6% dos indivíduos mulheres e 16,4% homens. A média de idade da amostra foi de 39,32 anos (DP = 10,01, max = 67, min = 19). A média de tempo de exercício na profissão foi de 13,80 anos (DP = 9,30), e a média de exercício profissional na organização foi de 8,59 anos (DP = 7,43). Os resultados deste estudo foram focados na validação do instrumento CESQT (*Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*), formado por quatro subescalas: (1) Ilusão pelo trabalho, definida como a expectativa do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais; (2) Desgaste psíquico, definido como a presença de esgotamento emocional e físico decorrente da atividade de trabalho; (3) Indolência, definida como a presença de atitudes negativas de indiferença e cinismo frente aos clientes da organização; (4) Culpa, definida como a ocorrência de sentimentos de culpa pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho.

⁶³ “Aqueles que apresentam um elevado grau de exaustão emocional e despersonalização são aqueles que recorrem para manejar situações de estresse no âmbito laboral, a estratégias passivas, de aceitação e não orientada a busca de soluções eficazes”.

Neste estudo, observou-se que todas as subescalas apresentaram os coeficientes de consistência interna alfa de Cronbach com valores superiores a 0,70. Ilusão pelo trabalho, alfa = 0,83; Desgaste psíquico, alfa = 0,80; Indolência, alfa = 0,80; e Culpa, alfa = 0,80.

Sobre as médias das subescalas, o valor mais alto foi obtido para a Ilusão para o trabalho ($M = 3,01$; $DP = 0,80$), cujos itens, diferentemente dos demais do CESQT, estão formulados em sentido positivo (altas pontuações são indicativas de baixos níveis de síndrome de *burnout*). O valor mais baixo foi obtido para a subescala de Indolência ($M = 1,00$; $DP = 0,74$).

Estudo 02:

Realizado em 2011 por Suda, Coelho, Bertaci & Santos em artigo intitulado: Relação entre nível geral de saúde, dor musculoesquelética e síndrome de *burnout* em professores universitários, publicado pela revista Fisioterapia e Pesquisa, com objetivo de verificar a relação entre nível de saúde geral, dor musculoesquelética, frequência de sintomas musculoesqueléticos e a síndrome de burnout em professores universitários. Este estudo foi realizado em uma instituição privada de nível superior. Foram avaliados 50 professores, independente do exercício de outra atividade profissional ou de apresentarem vínculo com outra instituição de ensino superior. O nível de saúde geral foi verificado pela versão em português da *Personal Health Scale* (PHS-Pt), a dor musculoesquelética pelo Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares (QNSO) e a presença da síndrome de *burnout* pelo questionário *Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey* (MBI-HSS). A maioria dos professores apresentou comprometimento do nível de saúde (escore total PHS-Pt= $6,7 \pm 3,8$), sendo que 70% apresentaram dor no pescoço e 64% na região lombar nos últimos 12 meses. Houve correlação positiva entre nível geral de saúde e a dimensão exaustão emocional do inventário de *burnout*. Porém, não houve correlação entre as dimensões do MBI-HSS e dor musculoesquelética. Analisando-se pelo instrumento *Maslach Burnout Inventory* as dimensões: (1) Exaustão emocional; (2) Despersonalização; (3) Diminuição da realização pessoal, pode-se verificar que uma média de 19,7% das pessoas ($DP = 6,3$) apresentaram exaustão emocional, 18%

(DP = 3,2) apresentaram despersonalização e 62,8% (DP = 5,7) apresentaram diminuição da realização pessoal.

Estudo 3:

Realizado em 2002 por Moreno-Jimenez, em artigo intitulado: A avaliação do *Burnout* em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED, publicado pela revista Psicologia e Estudo. Trata-se de uma avaliação de burnout em professores através da comparação dos instrumentos CBP-R (CBP-R; Moreno, Garrosa & González, 2000a) e MBI-ED (M.B.I. forma Ed; edição oficial espanhola de N. Seisdedos e cols., 1997). A amostra deste estudo foi composta por professores do primeiro grau e de educação especial do município de Madri, tanto de escolas públicas como privadas. Foram avaliados 63 profissionais, sendo que destes, 30 pertenciam à Educação Primária e 33 exerciam docência em Educação Especial. O estudo baseado no instrumento CBP-R apresentou três fatores: (1) Estresse e *Burnout*; (2) Desorganização; (3) Problemática administrativa. Para o estudo baseado no instrumento MBI-ED, foram avaliadas as seguintes dimensões: (1) Exaustão emocional; (2) Despersonalização; (3) Realização pessoal. Os resultados mostram que, dentro dos antecedentes de CBP-R, os professores apresentaram maior pontuação no fator Problemática administrativa, na variável Falta de reconhecimento profissional. No que diz respeito às dimensões de síndrome de burnout, foi na variável Exaustão emocional que se encontraram as pontuações mais elevadas. Na análise descritiva do MBI, observou-se que os professores revelaram valores mais altos na dimensão positiva de Realização Pessoal. Em ambos os instrumentos, as pontuações mais baixas foram na dimensão de Despersonalização.

Estudo 4:

Realizado em 2011 Carlotto, em artigo intitulado: Síndrome de *Burnout* em professores: prevalência e fatores associados, publicado pela revista Psicologia: Teoria e Pesquisa. Este estudo teve como objetivo identificar a prevalência da Síndrome de Burnout em 882 professores de escolas da região metropolitana de Porto Alegre, RS. Os professores investigados são, em sua maioria, mulheres (54,1%)

com idade média de 32,2 anos (DP=9,92). Através de três instrumentos de pesquisa (um questionário elaborado especificamente para levantamento de variáveis demográficas, laborais e o MBI- Maslach Burnout Inventory), observou-se que 5,6% dos professores apresentaram alto nível de exaustão emocional, 0,7% com despersonalização e 28,9% com baixa realização profissional. O estudo também mostra que mulheres, sem companheiro fixo, sem filhos, com idade mais elevada, que possuem maior carga horária, que atendem maior número de alunos e trabalham em escolas públicas apresentam maior risco de desenvolvimento de Burnout.

5.4 TRATAMENTO E PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

No que se refere ao tratamento e prevenção da síndrome de burnout França (1987, p.198) nos traz que “o ideal como sempre é a profilaxia. O burnout é evitável e passível de cura, mas a sua prevenção e tratamento são difíceis”. Para Barona (2003, p.155) “tomar pequenos momentos de descanso durante el trabajo se ha señalado como estrategia ideal para afrontar el burnout, ya que sirven como respiros emocionales que facilitan la relajación del sujeto y el distanciamiento psicológico”⁶⁴. Também temos que “la familia, los amigos, las aficiones, el descanso, son grandes protectores del burnout”⁶⁵ (LÓPEZ-ELIZALDE, 2004, p.133).

Sendo que os “trabalhadores que apresentam adequado suporte gerencial, participação nas decisões de grupo e nas metas organizacionais manifestam menores escores de burnout” (CARLOTTO; PALAZZO, 2006, p.1021). Evidenciando a importância da participação dos professores na tomada de decisão como medida a diminuir a incidência da síndrome de burnout. Para França (1987 p.199) “no tratamento o que se procura é restabelecer o equilíbrio perdido, tornar o homem, outra vez, harmônico consigo mesmo e com seu ambiente”.

⁶⁴ “Tomar pequenos momentos de descanso durante o trabalho se tem demonstrado como estratégia ideal para o enfrentamento do burnout, já que servem como respiros emocionais que facilitam o relaxamento do sujeito e o distanciamento psicológico”.

⁶⁵ “A família, os amigos, o lazer, o descanso, são grandes protetores do burnout”.

5.4.1 TRATAMENTO E PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES

Com relação à prevenção e tratamento da síndrome de burnout em professores, Barona (2003, p.156) ressalta que:

“un elemento importante a incluir en los programas de prevención e intervención en burnout, nos referimos a la información. Una información realista que contenga aspectos relacionados con las tareas y las funciones que ha de desempeñar el profesorado, sus derechos y obligaciones, las orientaciones referentes a la problemática a la que usualmente van a ser sometidos, la información acerca del síndrome de burnout, su génesis y desarrollo, así como de las estrategias para su manejo y control”⁶⁶.

Para Carlotto e Palazzo (2006, p.1024) deve-se também adotar “atividades direcionadas aos docentes, alertando-os sobre possíveis fatores de estresse relacionados ao trabalho e a possibilidade de desenvolvimento desse tipo de estresse ocupacional de caráter crônico (burnout)”. Sobre a participação das instituições de ensino Ramos (1999, p.84) afirma que

“los centros les deben ayudar a identificar las causas y consecuencias del estrés ocupacional por medio de la formación adecuada, ofreciendo una información clara sobre los efectos del síndrome de burnout, así como el apoyo y el asesoramiento necesarios”⁶⁷.

⁶⁶ “Um elemento importante a incluir nos programas de prevenção e intervenção de burnout é a informação. Uma informação realista que contenha aspectos relacionados com as tarefas e as funções que o professor tem que desempenhar, seus direitos e obrigações, as orientações referentes a problemática a que usualmente irão ser submetidos, a informação sobre a síndrome de burnout, sua gênese e desenvolvimento, assim como as estratégias para seu manejo e controle”.

⁶⁷ “Os centros devem ajudar a identificar as causas e consequências do estresse ocupacional por meio da formação adequada, oferecendo uma informação clara sobre os efeitos da síndrome de burnout, assim como o apoio e o assessoramento necessário”.

Segundo os autores Carlotto & Palazzo (2004, p.51) “deve-se contemplar ações direcionadas ao professor, alertando-o sobre os possíveis fatores de estresse relacionados ao trabalho e a possibilidade de desenvolvimento deste tipo de estresse ocupacional de caráter crônico”. Estes autores (2004, p.51), salientam que se deve ter cuidado e preocupação tendo em conta que “o mesmo só é percebido como transtorno em sua fase final, quando sintomas psicossomáticos já se encontram consolidados”.

Torna-se importante “delimitar de forma clara e coerente as funções docentes, destacando a educação como uma questão que diz respeito a todos, aos professores, aos alunos, às famílias e às instituições” (CARLOTTO; PALAZZO, 2004, p.52).

Estes mesmos autores (2004, p.51) propõem que as

“ações voltadas à equipe diretiva pedagógica a fim de que possam propiciar um espaço institucional de discussão e reflexão entre as equipes diretiva e pedagógica e os professores sobre o papel docente na atualidade, bem como os reflexos do novo paradigma empresarial no contexto educacional”.

Com o intuito de promover um tratamento e a conscientização Barona (2003, p.155) afirma que “proponemos el desarrollo de programas de intervención para entrenar estrategias de manejo y afrontamiento del burnout, enfocadas tanto a las organizaciones educativas como al individuo”.⁶⁸ Pois “un servicio de ayuda a la docencia se hace necesario para asumir actividades de evaluación de la eficacia docente”⁶⁹ (BARONA, 2003, p.156).

A importância dos amigos e familiares para o enfrentamento da síndrome de burnout em professores é relatada por Tomé e Valladares (1996, p.279) onde “um docente puede disponer de una red de apoyo social, familiar y social que posibilite la

⁶⁸ “Propomos o desenvolvimento de programas de intervenção para treinar estratégias de manejo e enfrentamento de burnout, focando tanto as organizações educativas como ao indivíduo”.

⁶⁹ “Um serviço de ajuda ao professor se faz necessário para assumir as atividades de avaliação da eficácia docente”.

satisfacción de su necesidad de apoyo, pertenencia, aprobación y seguridad, lo cual puede actuar como amortiguador ante el estrés laboral”⁷⁰.

Para Carlotto & Palazzo (2006, p.1024) “a prevenção e a erradicação do burnout em professores não são uma tarefa solitária desses, mas devem contemplar ações conjuntas entre professores, alunos, instituições de ensino e sociedade”.

Segundo Ramos (1999) podem-se listar algumas estratégias de enfrentamento da síndrome de burnout nos docentes, tais como:

- a) Manter relações estáveis;
- b) Tratar dos problemas quando eles aparecem;
- c) Ter um local de refúgio;
- d) Planejar antecipadamente as tarefas;
- e) Estabelecer prioridades;
- f) Buscar formas para deixar o trabalho mais interessante;
- g) Controlar as emoções e evitar as que geram estresse;
- h) Reconhecer as próprias limitações;
- i) Procurar ser objetivo e evitar sentimentalismos;
- j) Reorganizar o trabalho;
- k) Utilizar a atenção seletiva e se concentrar em problemas específicos;
- l) Separar vida privada de local de trabalho;
- m) Conversar com amigos compreensivos;
- n) Administrar o tempo de forma eficaz;
- o) Ter momentos de lazer e distrações;
- p) Aumentar atividades que não estejam vinculadas a docência.

⁷⁰ “Um docente pode dispor de uma rede de apoio social, familiar e social que possibilite a satisfação de suas necessidades de apoio, pertencimento, aprovação e segurança, no qual pode atuar como fator de diminuição do estresse laboral”.

6 CONCLUSÃO

A história do trabalho relata-nos que este sempre esteve relacionado a sentimentos negativos e a experiências desagradáveis. Atualmente, com o desenvolvimento da sociedade, o trabalho deixou de ser uma forma de castigo e sofrimento para fazer parte do cotidiano de praticamente todos os seres humanos.

Paralelamente a este fator a psicologia, assim como outras profissões dedicadas a saúde, começou a dedicar-se também ao mundo laboral. Atualmente trabalhar não significa mais necessariamente agonia e desgosto, mas, infelizmente, muitas pessoas adoecem e sofrem em decorrência do desgaste profissional. Dentro das nosologias vinculadas ao mundo laboral, nos últimos anos a síndrome de burnout vem recebendo grande atenção dos pesquisadores e profissionais da área da saúde.

Esta síndrome é descrita como a cronificação do estresse laboral, acometendo principalmente profissionais que atuam em contato direto com outras pessoas, como é o caso dos professores.

A literatura é unânime em reconhecer que o professor universitário sofre com o risco de desenvolver a síndrome de burnout e entre os principais fatores encontram-se o baixo reconhecimento da categoria, baixa participação nas decisões, falta de tempo *versus* grande quantidade de atividades (sejam estas em classe de aula ou não), conflito pessoal entre realizar pesquisas ou se dedicar a lecionar em sala de aula, entre outros.

Apesar de vários autores publicarem pesquisas e textos acerca da síndrome de burnout, estudos com o público específico de professores universitários ainda são extremamente escassos e centralizados para um pequeno grupo de pesquisadores. Estes, sistematicamente, terminam seus trabalhos alertando pela necessidade de as pesquisas nesta área serem aprofundadas.

7 REFERÊNCIAS

ABREU, K. L. de; STOLL, I.; RAMOS, L. S. *et al.* Estresse ocupacional e síndrome de burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia Ciência e Profissão**, vol. 22, n. 2, p. 22-29, 2002.

AMORIM, C; KNOSHITA, F. O ensino universitário e seus protagonistas. **Revista Diálogo Educacional**, v. 4, n. 11, p. 185-189, 2004.

AMORIM, C; MANZOTTI-JUNIOR, O; GUIMARÃES, S. O stress do professor. **Revista Psicologia Argumento**, v. 25, n. 48, p. 103-107, 2007.

ARALDI-FAVASSA, C. T.; ARRMILIATO, N.; IOURI, K. Aspectos Fisiológicos e Psicológicos do Estresse. **Revista de Psicologia da UnC**, v. 2, n. 2, p. 84-92, 2005.

BAPTISTA, M. N; MORAIS, P. R; CARMO, N. C; SOUZA, G. O; CUNHA, A. F. Avaliação de depressão, síndrome de burnout e qualidade de vida em bombeiros. **Revista Psicologia Argumento**, v. 23, n. 42, p. 47-54, 2005.

BARONA, E. G. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. **Anales de Psicología**, vol. 19, n.1, p. 145-158, 2003.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do Burnout no Brasil. **Revista Eletrônica Interação Psy**, ano 1, n. 01, 2003.

BISQUERRA, R.; SARRIERA, J. C.; MARTÍNEZ, F. **Introdução à estatística**: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRESÓ, E.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. In Search of the “Third Dimension” of Burnout: Efficacy or Inefficacy? **Applied psychology an international review**, v. 56, n. 3, p. 460-478, 2007.

CARLOTTO, M. S. A Síndrome de Burnout e o trabalho Docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002a.

CARLOTTO, M. S. Burnout e o trabalho docente: considerações sobre a intervenção. **Revista Eletrônica Interação Psy**, ano 01, n. 01, p. 12-18, 2003.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 145-162, 2004.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout e Gênero em Docentes de Instituições Particulares de Ensino. **Revista de Psicologia da UnC**, vol. 1, n.1, p. 15-23, 2003.

CARLOTTO, M. S; CÂMARA, S. G. Análise Fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma Amostra de Professores de Instituições Particulares. **Psicologia em Estudo**, v. 9, n. 3, p. 499-505, 2004.

CARLOTTO, M. S; CÂMARA, G. S. Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros. **Psico-USF**, v.11, n. 2, p. 167-173, 2006.

CARLOTTO, M. S; CÂMARA, G. S; BRAZIL, A. M. B. Predictores del síndrome de burnout en estudiantes de un curso técnico de enfermería. **Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología**, vol. 1, n° 2, p. 195-205, 2005.

CARLOTTO, M. S.; GOBBI, M. D. Desempleo u Síndrome de Burnout Un employment and Burnout Syndrome. **Revista de Psicología, Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile**, v. 10, n. 1, p. 131-139, 2001.

CARLOTTO, M. S.; NAKAMURA, A. S.; CÂMARA, S. G. Síndrome de Burnout em estudantes universitários da área da saúde. **Revista Psico**, v. 37, n. 1, p. 57-62, 2006.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno Saúde Pública**, v. 22, n. 5, p.1017-1026, 2006.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout em professores: um estudo epidemiológico. **Arquivos Médicos da Universidade Luterana do Brasil**, ano 7, n. 2, p. 43-53, 2004.

CHAVES, S. S. S; FONSÊCA, P. N. Trabalho docente: Que aspectos sociodemográficos e ocupacionais predizem o bem-estar subjetivo? **Revista Psico**, v. 37, n. 1, p. 75-81, 2006.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

ELVIRA, M. A. J; CABRERA, H. J. Estrés y burnout en profesores. **International Journal of Clinical and Helth Psychology**, v. 4, n. 3, p. 597-621, 2004.

FACCI, M. G. D. **O psicólogo nas escolas municipais de Maringá**: a história de um trabalho e a análise de seus fundamentos teóricos. 1998. Dissertação (Mestrado) Universidade Estadual Paulista, Marília, 1998.

FRANÇA, H. H; A Síndrome de “Burnout”. **Revista Brasileira de Medicina**, v. 44, n. 8, p. 197-199, 1987.

GADOTTI, M. **Boniteza de um sonho**: ensinar e aprender com sentido. Curitiba: Positivo, 2005.

GARCIA, L. P.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Investigando o burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica Interação Psy**, ano 01, n. 01, p. 76-89, 2003.

GASPARINI, S. M; BARRETO, S. M; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Revista Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.

GIL-MONTE, P.R. **El síndrome de quemarse por el trabajo**: (Burnout) Una enfermedad laboral em la sociedad del bienestar. Madri: Pirámide, 2005.

GIL-MONTE, P. R. Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 3-10, 2002.

GIL-MONTE, P. R. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. **Salud Pública de México**, v. 44, n. 1, p. 33-40, 2002.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M. P. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. **Anales de Psicología**, v. 15, n. 2, p. 261-268, 1999.

GIL-MONTE, P. R; CARLOTTO, M. S; CAMARA, S. G. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 44, n. 1, fev. 2010 .

GOMES, L. **Trabalho multifacetado de professores/as**: a saúde entre limites. 2002. Dissertação (Mestrado) - Ministério da Saúde - Fundação Oswaldo Cruz, São Paulo, 2002.

HALLACK, F. S; SILVA, C. O. A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 3, p. 67-72, 2005.

HELOANI, R. J; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HUDDAK, C. M; GALLO, B. M. **Cuidados de enfermagem**: uma abordagem holística. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1997.

LARA, A. F. L; TANAMACHI, E. R; Lopes. J.J. Concepções de desenvolvimento e de aprendizagem no trabalho do professor. **Psicologia em Estudo**, v. 11, n. 3, p. 473-482 2006.

LIPP, M. E. N.; NOVAES, E. (Coord.). **Mecanismos Neuropsicofisiológicos do Stress**: Teoria e Aplicações Clínicas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

LIPP, M. E. N.; NOVAES, E. (Coord.) **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 1999.

LIPP, M. E. N.; NOVAES, E. (Coord.) **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 2004.

LIPP, M. E. N.; NOVAES, E. (Org.) **O stress está no professor**. São Paulo: Papirus, 2002.

LÓPEZ-ELIZALDE, C. Síndrome de burnout. **Revista Mexicana de Anestesiología**, v. 27, n. 1, p. 131-133, 2004.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho**: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papirus, 1999.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B. Historical and conceptual development of burnout. In: SCHAUFELI, W. B.; MASLACH, C.; MAREK, T. **Professional Burnout Recent Developments in Theory and Research**. Washington: Taylor e Francis, 1993. p. 1-18.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Reviews Psychol**, v. 52, p. 397-422, 2001

MERLO, A. R. C; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v.19, n. 1, p. 61-68, 2007.

MORENO-JIMENEZ, B. GARROSA-HERNANDES, E. GAVEZ, M. GONZALEZ, J. L. BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. A Avaliação do Burnout em Professores: comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 11-19, 2002.

MORENO-JIMENEZ, Bernardo et al . A avaliação do Burnout em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 7,n. 1, jun. 2002.

NUNES, M. Trabalho docente: proletarização e sofrimento psíquico. In: MORATTI, M. R. L. (org.) **Formação de professores: proposta para ação reflexiva no ensino fundamental e médio**. Araraquara: JM, 2003. p. 67-95.

PÉREZ, M. A. G. Burnout: Un reto para las instituciones sanitarias. **Revista Española de Economía de la Salud**, v. 2, n. 3, p. 126-127, 2003.

RAMOS, F. **El síndrome de burnout**. Madri: Doppel, 1999.

REIS, E. J. F. B; ARAÚJO, T. M; CARVALHO, F. M; BARBALHO, L; SILVA, M, O. Docência e exaustão emocional. **Revista Educação e Sociedade**, v. 27, n. 94, p. 229-253, 2006.

RODRÍGUEZ, C. B; VÁSQUEZ, K. ¿Se queima la sanidad española? **Revista Española de Economía de la Salud**, v. 2, n. 3, p. 134-140, 2003.

SCHAUFELI, W. B. Burnout. In: FIRTH-COZENS, J.; PAYNE, R. L. **Stress in health professionals**. England: John Wiley & Sons, 1999. p. 17-31.

SILVA, A. M. M; ALMEIDA, G. O; CARVALHO, D. O Papel das Dimensões da Justiça Organizacional Distributiva, Processual, Interpessoal e Informacional na Predição do Burnout. **Revista de Administração Mackenzie**, ano 6, n. 1, p. 107- 127, 2005.

SILVA, F. P. P. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **PSI Revista de Psicologia Social e Institucional**, v. 2, n. 1, 2000.

SILVA, G. N.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout: um estudo com professores da rede pública. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 7, n. 2, p.145-153, 2003.

SORIA, M. A; MARTÍNEZ, I. M. M; ESTEVE, E. B; GUMBAU, S. L; GUMBAU, R. G. Bienestar psicológico em estudantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores de desempeño académico. **Anales de Psicología**, v. 25, n. 1, p. 170-180, 2005.

SOUZA-NETO, M. F. O ofício, a oficina e a profissão: reflexões sobre o lugar social do professor. **Cadernos CEDES**, v. 25, n. 66, p. 249-259, 2005.

SUDA, E.Y et al. Relação entre nível geral de saúde, dor musculoesquelética e síndrome de burnout em professores universitários. **Fisioter. Pesqui.**, São Paulo, v. 18, n. 3,set.2011 .

TOMÉ, M. C; VALLADARES, M. C. U. Estrés del profesor universitario. **Ansiedad y Estrés**, v. 2, n. 2-3, p. 261-282, 1996.

TRINXET, F. S.; CVITANIC, V. S. Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educaión Emocional. **Revista de Psicología de la Universidad de Chile**, v. 12, n. 1, p. 37-64, 2003.

TULESKI, S. C; EDIT, N. M; MENECHINNI, A. N; SILVA, E. F; SPONHIADO, D;

COLCHON, P. D. Voltando o olhar para o professor: a psicologia e pedagogia caminhando juntas. **Revista do departamento de Psicologia da UFF**, v. 17, n. 1, p. 129-137, 2005.

VIEIRA, I. RAMOS, A. MARTINS, D. BUCASIO, E. BENEVIDES-PEREIRA, A. M. FIGUEIRA, I. JARDIM, S. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, v. 28, n. 3, p. 352-356, 2006.

WEBER, D. JR. **Perfume**: Essência da poesia. Curitiba: Sergraf, 2007